

УДК 331  
ББК 65.24  
Э 40

Автор-составитель Л. В. Мисникова, канд. экон. наук, доцент

Рецензенты: Г. В. Сукач, и. о. председателя правления Лельчицкого райпо;  
Л. К. Климович, канд. экон. наук, доцент Белорусского  
торгово-экономического университета потребительской  
кооперации

Рекомендовано к изданию научно-методическим советом учреждения образования «Белорусский торгово-экономический университет потребительской кооперации». Протокол № 2 от 12 декабря 2017 г.

**Экономика** труда : пособие для реализации содержания образова-  
Э 40 тельных программ высшего образования I ступени и переподготовки  
руководящих работников и специалистов / авт.-сост. Л. В. Мисникова. –  
Гомель : учреждение образования «Белорусский торгово-экономи-  
ческий университет потребительской кооперации», 2019. – 88 с.  
ISBN 978-985-540-516-1

Пособие предназначено для студентов специальности 1-26 02 02 «Менеджмент (по направлениям)» и слушателей системы повышения квалификации и переподготовки специальности 1-26 01 76 «Управление персоналом».

Содержание и структура пособия выдержаны в соответствии с учебной программой дисциплины. Данное издание включает краткие теоретические сведения, вопросы и задания для самоконтроля, темы рефератов, задания для аудиторной работы, что позволит сформировать теоретические знания по экономике труда, выработать практические навыки проведения анализа эффективности использования трудовых ресурсов и оплаты труда, обосновывать резервы роста производительности труда.

УДК 331  
ББК 65.24

ISBN 978-985-540-516-1

© Учреждение образования «Белорусский  
торгово-экономический университет  
потребительской кооперации», 2019

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Основной целью дисциплины «Экономика труда» является дать знания и сформировать умения и навыки в управлении кадрами, производительностью труда, оплатой труда, оценкой их эффективности.

По результатам изучения дисциплины студенты и слушатели должны *знать* следующее:

- определение понятия «кадры», их структуру, показатели оценки, их движение, источники формирования персонала;
- экономическое содержание производительности труда, ее показатели и методы измерения;
- социально-экономическую сущность заработной платы, ее функции, принципы, обоснование стратегии развития форм и систем;
- технологию формирования показателей по труду и заработной плате в организации, современные методы их планирования и прогнозирования;
- особенности организации заработной платы отдельных отраслей экономики;
- алгоритм проведения расчетов в сфере управления трудом;
- методику разработки перспективных и годовых планов по труду в организации и по структурным подразделениям.

В процессе изучения дисциплины студенты и слушатели должны *уметь* следующее:

- выявлять резервы роста производительности труда, владеть методикой их использования;
- определять величину средств, необходимых на оплату труда работников, и эффективность их использования;
- составлять штатные расписания и положения об оплате труда работников;
- рассчитать заработную плату по различным формам и системам;
- обосновывать эффективность премиальных систем в организации;
- определять необходимую численность работников, в том числе по категориям;
- составлять планы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;
- вырабатывать эффективные стратегии развития персонала на базе современного экономического анализа.

Должны сформироваться следующие профессиональные *компетенции*:

- определять цели развития организации и разрабатывать мероприятия по их достижению (ПК-1);
- принимать решения о выборе оптимальной формы организационной структуры управления организации (ПК-2);
- уметь делегировать полномочия, распределять задачи и ответственность между исполнителями для обеспечения эффективной работы подразделения организации (ПК-3);
- проводить организационно-управленческое обследование организации и выбирать наиболее эффективные формы ее адаптации к условиям внешней среды (ПК-4);
- проводить организационные изменения, снижать возможное сопротивление переменам со стороны персонала (ПК-5);
- проводить оперативные совещания, деловые беседы и переговоры, собрания группы (трудового коллектива) (ПК-6);
- использовать разнообразные формы мотивации и стимулирования персонала для достижения целей организации (ПК-9);
- владеть знаниями по нормативно-правовому обеспечению управленческой деятельности (ПК-15).

В сфере экономической деятельности должны сформироваться следующие компетенции:

- анализировать, планировать и прогнозировать хозяйственную деятельность организации, используя данные оперативного, статистического, бухгалтерского и управленческого учета и отчетности, учитывая конъюнктуру рынка и производственные возможности организации (ПК-17);
- разрабатывать и внедрять мероприятия по рациональной организации и нормированию труда и заработной платы, производства, повышения качества продукции и услуг, включая их технологическую и организационную составляющую (ПК-21).

В сфере научно-исследовательской деятельности должны сформироваться следующие компетенции:

- исследовать создание и развитие системы управления на микроуровне (ПК-24);
- применять методы системного и ситуационного анализа для проектирования систем управления на предприятиях с целью эффективного их функционирования (ПК-25);
- обеспечивать управление научно-исследовательскими работами на предприятиях и в организациях (ПК-26).

В сфере инновационной деятельности должны сформироваться следующие компетенции:

- осуществлять поиск, систематизацию и анализ информации по перспективам развития организации, инновационным технологиям, перспективным проектам и решениям (ПК-28);
- разрабатывать бизнес-планы создания и внедрения новых технологий (ПК-32);
- оценивать экономическую эффективность инноваций и инновационных проектов (ПК-33);
- осуществлять организацию инновационных процессов (ПК-34).

Пособие «Экономика труда» подготовлено в соответствии с учебной программой данной дисциплины, составленной на основе учебной программы ведущего экономического университета, и отражает законодательную базу Республики Беларусь по вопросам труда и его оплаты.

# ПРИМЕРНЫЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ДЛЯ СТУДЕНТОВ ОЧНОЙ (ДНЕВНОЙ) ФОРМЫ ПОЛУЧЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Раздел, тема	Количество часов		
	всего	в том числе	
		лекций	практических занятий
Учебный модуль 1			
Раздел I. Труд как социально-экономический процесс	26	12	14
1. Предмет, задачи и содержание дисциплины «Экономика труда»	4	2	2
2. Особенности труда как объекта исследования и изучения	4	2	2
3. Кадры организации	8	4	4
4. Производительность и эффективность труда	4	2	2
5. Факторы изменения производительности труда и резервы ее повышения	4	2	2
Контрольная работа по учебному модулю 1	2	–	2
Учебный модуль 2			
Раздел II. Уровень жизни населения и организация оплаты труда	48	24	24
6. Уровень жизни населения и его показатели	2	2	–
7. Заработная плата как основной материальный стимул	8	4	4
8. Тарифная система заработной платы	8	4	4
9. Формы и системы заработной платы	10	4	6
10. Премирование работников организации	8	4	4
11. Оплата труда при коллективных формах его организации	4	2	2
12. Зарубежный опыт организации заработной платы	6	4	2
Контрольная работа по учебному модулю 2	2	–	2
Учебный модуль 3			
Раздел III. Планирование труда	28	14	14
13. Планирование численности персонала и рабочего времени	8	4	4
14. Планирование роста производительности труда	8	4	4
15. Планирование фонда заработной платы	10	6	4
Контрольная работа по учебному модулю 3	2	–	2
Итого	102	50	52

# **КРАТКИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ СВЕДЕНИЯ, ВОПРОСЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ, ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ, ЗАДАНИЯ ДЛЯ АУДИТОРНОЙ РАБОТЫ**

## ***УЧЕБНЫЙ МОДУЛЬ 1***

### **Раздел I. ТРУД КАК СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ПРОЦЕСС**

#### **Тема 1. Предмет, задачи и содержание дисциплины «Экономика труда»**

##### ***Краткие теоретические сведения***

Предметом дисциплины «Экономика труда» в широком смысле является труд как целесообразная деятельность людей. В узком смысле, предметом дисциплины являются социально-экономические отношения на рынке труда между работодателями, работниками, государством и другими заинтересованными институтами по поводу цены рабочей силы, эффективности ее использования, анализа и планирования труда. Этим определяется и содержание экономики труда как учебной дисциплины.

Формирование научных основ экономики труда началось в 20-е гг. прошлого века. Категориальный и понятийный аппараты сферы труда вырабатывались Международной организацией труда.

Предмет дисциплины «Экономика труда», а также экономическое содержание отдельных категорий в плановой экономике и в условиях социально ориентированной рыночной экономики отличались по своей сущности. Это связано с принципиальными различиями в подходах к признанию существования рынка труда; рабочей силы не только как знаний, умений и опыта отдельных работников, но и как товара.

Задачами изучения учебной дисциплины являются следующие:

- выяснить сущность производительности труда, ее экономическое содержание, роль и значение как показателя использования трудового потенциала;
- изучить методы измерения производительности труда, сферу их применения;
- приобрести умения и навыки по выявлению резервов роста производительности труда, овладеть методикой их использования;

- изучить технологию формирования показателей по труду как метода управления кадровым потенциалом;
- освоить организацию заработной платы, ее тенденции в условиях глобализации;
- овладеть методикой планирования фонда заработной платы организации и ее внутренних подразделений;
- изучить особенности оплаты труда работников различных отраслей экономики и мировой опыт, оценить возможности внедрения передовых практик в Республике Беларусь;
- выработать научное мышление и творческий подход к принятию управленческих решений по вопросам экономики труда.

Понятийный аппарат экономики труда излагается историческим или логическим путем. Исторический путь основан на использовании опыта и фактов, логический – на познании общественных понятий и категорий предмета. Они имеют много общего, в том числе используют объективные категории диалектики как метода изучения большинства современных научных дисциплин.

Экономика труда имеет взаимосвязь с другими дисциплинами. Среди них организация труда, охрана труда, статистика труда, социология, психология труда, трудовое право.

Основой организации труда является нормирование труда. С помощью нормирования труда осуществляется сопоставление меры труда и меры его оплаты, а экономика труда определяет пути установления соответствия количества труда его оплате. Нормы труда обеспечивают эффективное использование трудового потенциала.

Обеспечение безопасности труда оказывает огромное влияние на конечные результаты труда, его эффективность. В этом состоит взаимосвязь с учебной дисциплиной «Охрана труда».

Экономика труда базируется на конкретных данных, которые собирает статистика труда. Статистика также дает методологию для проведения анализа показателей по труду и заработной плате.

Социология труда помогает экономике труда выяснить причины полученных экономических диспропорций, ухудшений экономических показателей. Так, экономика помогает определить показатель текучести кадров, а ее причины можно выяснить на основе социологических исследований.

Экономика труда использует психологию труда при проработке вопросов мотивации и стимулирования труда. Внедрение систем оплаты труда необходимо увязывать с конкретной социально-психологической ситуацией в коллективе. В противном случае успешные

гибкие системы оплаты труда могут не сработать, столкнувшись с их неприятием членами коллектива.

Регулирует трудовые отношения и оказывает влияние на организацию заработной платы и результаты труда трудовое право. Трудовой кодекс является основным настольным документом руководителя.

### ***Вопросы для самоконтроля***

1. Что изучает дисциплина «Экономика труда»?
2. Каковы предмет и задачи дисциплины «Экономика труда»?
3. В чем заключается межпредметная связь дисциплины «Экономика труда» с другими учебными дисциплинами?
4. Какие методы используются дисциплиной для изучения экономических явлений и процессов?
5. Как изменилась сущность категорий экономики труда в рыночных условиях?

### ***Темы рефератов***

1. Актуальные проблемы трудовых отношений на современном этапе развития общества.
2. Взаимосвязь вопросов управления персоналом и экономики труда.

## **Тема 2. Особенности труда как объекта исследования и изучения**

### ***Краткие теоретические сведения***

Воздействуя на окружающую среду, люди, во-первых, обеспечивают свое существование, во-вторых, создают условия для развития и прогресса общества. Таким образом, можно поддержать определение *труда*, как целесообразной деятельности людей, направленной на изменение окружающей среды в целях удовлетворения своих потребностей, обеспечивающей прогресс человеческого развития. Все большее распространение находит *концепция качества трудовой жизни*, которая, на наш взгляд, требует дополнить определение труда в соответствии с определенными, установленными в трудовом законодательстве нормами.

Роль труда в развитии человека и общества проявляется в том, что в процессе труда создаются материальные и духовные ценности, предназначенные для удовлетворения потребностей людей; развива-



ются сами работники, которые приобретают навыки, раскрывают свои способности, пополняют и обогащают знания.

Показателями, отражающими качество трудовой жизни работников, являются показатели, характеризующие справедливость вознаграждения, безопасные и здоровые условия труда, гибкость трудовой жизни, гуманизацию труда, демократизацию трудовой жизни.

Исследуя механизм функционирования рыночной экономики, классическая политэкономия исходит из того, что *рабочая сила* как совокупность физических и духовных способностей человека является товаром, который реализуется на рынке труда. Производственные отношения, базирующиеся на свободной купле-продаже рабочей силы, являются рыночными отношениями.

*Рынок труда* как составная часть рыночной экономики представляет собой механизм согласования интересов работодателей и наемной рабочей силы. Главными составными частями рынка труда являются *совокупное предложение*, охватывающее всю наемную рабочую силу из числа экономически активного населения, и *совокупный спрос*, как синоним общей потребности экономики в наемной рабочей силе. Эти составляющие в своем единстве определяют емкость совокупного рынка труда. Совокупный рынок труда можно сегментировать по уровням и субъектам управления: общенациональный, региональный (в разрезе административно-территориальных образований) и локальный рынки труда (в разрезе организаций).

В каждый данный момент основная часть совокупного предложения и спроса на труд удовлетворена, что и обеспечивает функционирование общественного производства. Меньшая его часть в силу естественного и механического движения рабочей силы и рабочих мест (выход людей из трудоспособного возраста или вступление в трудоспособный возраст, увольнение и переход на новое место работы, исключение старых и ввод новых рабочих мест) оказывается свободной (вакантной) и нуждается в соединении предложения и спроса. Эта часть совокупного рынка труда соответствует понятию текущего рынка труда, емкость которого определяется количеством вакансий и количеством лиц, занятых поиском работы.

Пересечение множеств совокупного спроса и совокупного предложения на рынке труда соответствует удовлетворенному спросу на совокупном рынке труда. Непересекающиеся части этих множеств соответствуют текущему рынку труда. Совокупное предложение охватывает все категории трудоспособного населения, претендующего на работу по найму (мужчины, женщины, молодежь, пенсионеры), а также лиц, желающих трудиться не по найму, а на правах самозаня-

тости или предпринимательства. Спрос на рабочую силу на совокупном рынке труда определяется числом и структурой рабочих мест, существующих в экономике и требующих заполнения. Спрос на рабочую силу охватывает всю сферу общественного труда и включает как укомплектованные работниками, так и свободные рабочие места.

Следует различать эффективный спрос, который определяется числом экономически целесообразных рабочих мест, и совокупный спрос, который включает в себя также заполненные работниками неэффективные рабочие места. Разница между эффективным и совокупным спросом представляет собой излишнюю численность занятого населения, составной частью которой является скрытая безработица.

Рынок труда как часть товарного рынка функционирует по тем же законам, что и рынок конкретных товаров. Однако по отношению к последнему он имеет некоторые особенности.

*Первая группа особенностей* связана с взаимодействием рынка труда и рынка товаров. Оно заключается в том, что спрос на рабочую силу является производным, зависимым от спроса на конечную продукцию. Следовательно, чем выше спрос на продукцию организации, тем больше спрос на рабочую силу со стороны данной организации и, наоборот, чем меньше спрос на продукцию организации, тем меньше спрос на рабочую силу.

На эту общую прямую зависимость оказывает влияние ряд факторов: научно-технический прогресс, соотношение конкуренции и монополии на товарном рынке и рынке труда, эластичность спроса по цене. Эти факторы изменяют прямую зависимость, делают ее противоречивой. Предложение труда отдельного человека зависит от величины заработной платы (цены труда). При равновесной и близкой к ней цене труда действует прямая, а при очень высокой оплате – обратная зависимость между заработной платой и предложением труда, что связано с эффектом дохода и эффектом замещения.

*Вторая группа особенностей* функционирования рынка труда связана с особенностями самого товара – рабочей силы. Среди них можно отметить следующие:

- Неотделимость собственности на товар, т. е. на рабочую силу, от ее владельца. На рынке труда покупатель только приобретает право использования и частичного распоряжения рабочей силой в течение определенного времени. Покупатель не должен (хотя на практике это нередко случается) нарушать права работника. За их нарушение работодатель (покупатель) может нести юридическую ответственность.

Кроме того, он может понести экономический ущерб от утраты лояльности работника к организации. Ведь работник может работать по правилам, трудиться с разной отдачей.

- Необходимость регламентации взаимоотношений работодателей и наемных работников, которая связана с наличием большого числа институциональных структур типа профсоюзов, объединений работодателей, разветвленной системы законодательства, социально-экономических программ.

- Высокая степень индивидуализации сделок, обусловленная переходом от трудовых договоров к контрактной системе найма, различным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий, организации труда и т. д.

- Важная роль неденежных аспектов сделки (содержания и условий труда, гарантий сохранения рабочего места, перспектив профессионального роста и т. п.).

*Третья группа* особенностей рынка труда связана с обменом товара – рабочей силы, который отличается от обмена вещных товаров. Процесс обмена рабочей силы включает три момента и совершается в трех сферах. Он начинается в сфере обращения товара – рабочей силы (рынок труда), продолжается в сфере производства и завершается на рынке вещного товара. В сфере обращения товара (рабочей силы) заключается договор о передаче права пользования способностью к труду работодателю, в котором фиксируется величина возможной заработной платы, оклада. Это потенциальный обмен, представляющий собой юридическую сделку. В сфере производства происходит реальный обмен функционирующей рабочей силы на номинальную заработную плату. В сфере товарного рынка происходит обмен заработной платы на жизненные блага.

### ***Вопросы и задания для самоконтроля***

1. Что собой представляет труд? С какой целью осуществляется?
2. Какова взаимосвязь труда и технологий?
3. В чем заключается экономическая роль труда?
4. Что такое сложность труда?
5. Что собой представляет характер труда?
6. Назовите функции труда.
7. Что является товаром на рынке труда?
8. В чем состоят особенности товара «рабочая сила»?
9. В чем заключаются особенности самого рынка труда?
10. Какие виды рынка труда принято рассматривать?

11. Что собой представляет внутренний рынок труда?
12. Что такое «первичный» рынок труда?

### ***Темы рефератов***

1. Основные характеристики рынка труда Республики Беларусь.
2. Виды безработицы и их характеристика.
3. Политика занятости: виды, характеристика и необходимость применения.

### ***Задания для аудиторной работы***

**Задание 2.1.** Ситуация на рынке труда в одной из стран характеризовалась следующими данными: численность экономически активного населения – 34 млн чел.; уровень безработицы по материалам проведенного исследования составил 7,7% экономически активного населения, уровень официально зарегистрированной безработицы – 2,7%; число вакантных рабочих мест – 165 тыс.; 0,7 млн чел. находились в административных отпусках по инициативе администрации без сохранения или с частичным сохранением заработной платы; 0,9 млн чел. были переведены на сокращенную рабочую неделю. Оцените масштабы открытой и скрытой безработицы, а также напряженность на рынке труда.

**Задание 2.2.** Население города составляет 400 тыс. чел.; в качестве безработных зарегистрированы 5,5 тыс. чел. В течение года из организаций города высвобождено 21 тыс. чел., из которых 8,5 тыс. трудоустроены в тех же организациях; на рынок труда вступают 2,5 тыс. ранее не работавших человек; сальдо миграции трудовых ресурсов составляет 1 тыс. чел. Рассчитайте годовое предложение рабочей силы.

**Задание 2.3.** Численность работников в организациях города на начало года составила 250 тыс. чел., плановая численность на конец года – 240 тыс. чел. В течение года с предприятий города было высвобождено 25 тыс. чел., из них 15 тыс. чел. трудоустроены в тех же организациях.

Определите дополнительный спрос на рабочую силу в течение года.

**Задание 2.4.** Рассчитайте текущее предложение рабочей силы и спрос на нее в службе занятости, а также реализованное и нереализованное предложения, если известны следующие данные:

- Незанятые на начало года – 269 тыс. чел.
- Незанятые, обратившиеся в службу занятости в течение года, – 1 168 тыс. чел.
- Желающие сменить работу, обратившиеся в службу занятости, – 31 тыс. чел.
- Незанятые, которые были трудоустроены, – 1 329 тыс. чел.
- Желающие сменить работу, которые были трудоустроены, – 6 тыс. чел.
- Остаток вакансий – 229 тыс. чел.

### **Тема 3. Кадры организации**

#### ***Краткие теоретические сведения***

Основными характеристиками персонала организации являются численность и структура.

В формах государственных статистических наблюдений заполняются следующие показатели численности работающих в организации:

- списочная численность работников на дату;
- списочная численность работников в среднем за период;
- среднесписочная численность работников;
- средняя численность внешних совместителей;
- средняя численность граждан, выполнявших работы по гражданско-правовым договорам.

В списочную численность включаются следующие работники:

- фактически явившиеся на работу;
- принятые на работу с испытательным сроком;
- принятые на работу с неполным рабочим днем;
- находящиеся в командировке;
- выполняющие работу на дому по договору;
- привлекаемые на работу из других организаций, а также студенты на практике, если им производится оплата труда в данной организации;
- отсутствующие на работе по определенным основаниям (по болезни, находящиеся в отпуске, выполняющие государственные обязанности или направленные на сельскохозяйственные работы, находящиеся под следствием, принимавшие участие в забастовках).

В списочную численность не включаются следующие работники:

- принятые на работу по совместительству из других организаций (внешние), внутренние совместители учитываются только на ставку;
- выполнявшие работу по гражданско-правовым договорам;

- направленные временно на работу в другую организацию без сохранения заработной платы;
- безработные, направленные на общественные работы;
- направленные на обучение с отрывом от производства;
- собственники организации.

*Списочная численность работников на дату* – это показатель численности работников списочного состава организации на определенную дату (например, первое или последнее число месяца, включая принятых и исключая уволенных работников). Уволенные работники исключаются из списочной численности работников с первого дня невыхода на работу. В списочной численности работников за каждый календарный день учитываются как фактически работавшие, так и отсутствовавшие на работе по каким-либо причинам.

*Списочная численность работников в среднем за период* рассчитывается путем суммирования списочной численности работников за каждый календарный день и делением на количество дней в периоде. Численность за выходные и праздничные дни определяется равной на предшествующий рабочий день, за исключением тех, для кого он был последним рабочим днем. Средняя численность работников за несколько месяцев определяется путем суммирования средней списочной численности за каждый месяц и делением на количество месяцев.

Списочная численность работников используется при анализе движения работников в организации.

*Среднесписочная численность работников* используется при определении средней заработной платы и других средних величин.

Среднесписочная численность работников, принимаемая для исчисления средней заработной платы, – численность, рассчитываемая исходя из численности работников списочного состава за исключением работников, находящихся в отпусках по беременности и родам, в связи с усыновлением (удочерением) ребенка в возрасте до трех месяцев, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; не явившихся на работу вследствие временной нетрудоспособности или ухода за больными, неявки которых оформлены листками нетрудоспособности или справками; работников, которым предоставлялись отпуска без сохранения заработной платы (кроме находящихся в отпусках, предоставляемых без оплаты по инициативе нанимателя), и некоторых других временно отсутствующих работников.

При расчете среднесписочной численности осуществляется следующее:

- Из числа работников списочного состава исключаются находящиеся в отпусках по беременности и родам, а также по уходу за ре-

бенком до трех лет; находящиеся на больничном; находящиеся в отпусках без сохранения заработной платы; находящиеся под следствием.

- Лица, принятые на работу на условиях работы с неполным рабочим днем, учитываются пропорционально отработанному времени, аналогично учитываются внутренние совместители.

- Работники, переведенные на работу в режиме неполного рабочего времени без письменного заявления работника, учитываются в среднесписочной численности как целые единицы.

Движение кадров определяется приемом на работу, увольнением и внутренним перемещением. Внутреннее движение характеризуется оборотом по приему, оборотом по увольнению и коэффициентом текучести. Внутреннее движение – это перемещение работников в пределах организации (межпрофессиональная подвижность и квалификационное движение). Общий коэффициент оборота кадров (*Коборота*) определяется следующим образом:

$$\hat{E}\hat{\imath}\hat{\alpha}\hat{\imath}\hat{\delta}\hat{\imath}\hat{\alpha} = \frac{\hat{I}\hat{\delta} + \hat{A}\hat{\imath}\hat{\alpha}}{\times \hat{n}\hat{\delta}\hat{\alpha}\hat{\imath}},$$

где *Пр* – число принятых работников за период, чел.;

*Выб* – число уволенных по разным причинам за рассматриваемый период, чел.;

*Чсред* – среднесписочная численность за период, чел.

Частные коэффициенты оборота определяются следующим образом:

$$\hat{E}\hat{\imath}\hat{\delta} = \frac{\hat{I}\hat{\delta}}{\times \hat{n}\hat{\delta}\hat{\alpha}\hat{\imath}};$$

$$\hat{E}\hat{\alpha}\hat{\imath}\hat{\alpha} = \frac{\hat{A}\hat{\imath}\hat{\alpha}}{\times \hat{n}\hat{\delta}\hat{\alpha}\hat{\imath}};$$

$$\hat{E}\hat{n}\hat{\imath}\hat{\alpha}\hat{\imath} = \frac{\hat{I}\hat{\imath}\hat{\imath}}{\times \hat{n}\hat{\delta}\hat{\alpha}\hat{\imath}};$$

где *Кпр* – коэффициент оборота по приему;

*Квыб* – коэффициент оборота по выбытию;

*Ксмен* – коэффициент сменяемости;

*Мин* – меньшее из числа принятых или уволенных, чел.

Коэффициент текучести кадров (*Ктекуч*) определяется по следующей формуле:

$$\hat{E}^{\delta\alpha\epsilon\delta} \div = \frac{\hat{A}^{\alpha\alpha'}}{\times \hat{n}^{\delta\alpha\alpha}},$$

где  $\hat{A}^{\alpha\alpha'}$  – выбывшие по «неуважительным причинам» – уволенные по соглашению сторон, за нарушение трудовой дисциплины, по собственному желанию и т. п., чел.

При изучении движения кадров важно определить коэффициент текучести не только в целом по организации, но и по отдельным структурным подразделениям и группам работников. Коэффициенты, характеризующие текучесть кадров в отдельных подразделениях или группах, называются частными. Методика их определения аналогична. На их основании определяется коэффициент интенсивности текучести (*Кинт*), рассчитываемый по следующей формуле:

$$\hat{E}^{\epsilon\delta\delta} = \frac{\hat{E}^{\delta\delta}}{\hat{E}^{\delta\alpha\epsilon\delta}},$$

где *Ктч* – частный коэффициент текучести.

Он показывает, во сколько раз текучесть работников исследуемой группы выше текучести в целом по организации. Изучение этого показателя важно при изучении социально-демографических, профессиональных и других особенностей текучести.

Для характеристики устойчивости кадров применяют коэффициенты постоянства (*Кпост*) и стабильности кадров (*Кстаб*), рассчитываемые следующим образом:

$$\hat{E}^{\epsilon\tilde{n}\delta} = \frac{\hat{I}^{\tilde{n}\delta}}{\times \hat{n}^{\delta\alpha\alpha}};$$

$$\hat{E}^{\tilde{n}\delta\alpha\alpha} = 100 - \hat{E}^{\delta\alpha\epsilon\delta},$$

где *Пост* – численность работников, постоянно проработавших в течение года, чел.

По структуре персонал рассматривается по таким признакам, как профессия, квалификация, образование, пол, возраст, стаж работы.



*Квалификационная* структура персонала – это соотношение работников различного уровня квалификации (т. е. степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определенных трудовых функций. *Половозрастная структура* персонала организации – это соотношение групп персонала по полу (мужчины, женщины) и возрасту. Структура персонала *по стажу* может рассматриваться двояко: по общему стажу и стажу работы в данной организации. *Образовательная структура* кадров отражает деление персонала на работников, имеющих высшее образование, имеющих среднее специальное образование, имеющих профессионально-техническое образование, имеющих общее среднее образование и не имеющих общего среднего образования. Распределение работников по указанным признакам производится на основе методологических указаний «Статистика качественного состава и профессионального обучения кадров», рекомендуемых Министерством труда и социальной защиты Республики Беларусь.

### ***Вопросы для самоконтроля***

1. Что такое трудовые ресурсы страны? Какой термин вместо данного следует использовать в конкретной организации?
2. Какими количественными показателями характеризуется персонал организации?
3. Какими качественными показателями характеризуется персонал организации?
4. Как определяют списочную численность работников?
5. Как определить среднюю списочную численность работников за 7 месяцев работы организации?
6. Как понимать термин «трудовой потенциал»?
7. Какие показатели характеризуют трудовой потенциал региона? Какие показатели характеризуют трудовой потенциал организации?

### ***Темы рефератов***

1. Характеристика трудовых ресурсов Республики Беларусь.
2. Образовательная система Республики Беларусь.
3. Повышение квалификации кадров: понятие, необходимость, формы осуществления.

## **Задания для аудиторной работы**

**Задание 3.1.** Охарактеризуйте состав экономически активного населения региона по полу в динамике на основе данных таблицы 1.

Таблица 1 – **Численность экономически активного населения, чел.**

Показатели	1-й год	2-й год	3-й год	4-й год	5-й год
Экономически активное население, всего	75 060	70 740	72 332	72 421	72 835
В том числе занятые в экономике	71 171	64 055	65 273	66 266	67 152
Мужчины, всего	39 197	37 338	37 449	36 997	37 206
В том числе занятые в экономике	37 161	33 726	33 754	33 709	34 177

**Задание 3.2.** Организация вновь создана, начала работу с 21 июня. Численность работников списочного состава в данной организации была следующая: 21 июня – 58 чел., 22 июня – 58 чел., 23 июня – суббота, 24 июня – воскресенье, 25 июня – 59 чел., 26 июня – 59, 27 июня – 60, 28 июня – 60 чел., 29 июня – 60, 30 июня – суббота. Определите списочную численность работников в среднем за июнь.

**Задание 3.3.** Определите списочную численность работников в среднем за квартал. Организация имела среднемесячную численность работников в апреле 240 чел., в мае – 250, в июне – 260 человек.

**Задание 3.4.** Определите, сколько человек будет подлежать включению в среднесписочную численность в указанные дни. Списочная численность на 1 февраля – 253 чел., 2 февраля – 257, 3 февраля – 257 чел. По причине временной нетрудоспособности с прошлого месяца по 1 февраля 1 чел. не был на работе. 2 чел. были в отпуске без сохранения заработной платы 2-го и 3-го февраля. 3 чел. все это время находятся в отпуске по уходу за ребенком. 1 чел. находился в командировке в другом городе 1-го февраля.

**Задание 3.5.** На основании данной ссылки <http://belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/otrasli-statistiki/naselenie/trud/godovye-dannye/chislen-nost-ekono-micheski-aktivnogo-naseleniya-po-oblastyam-i-g-minsku/> определите, в каком регионе страны выше уровень экономической активности населения.

## Тема 4. Производительность и эффективность труда

### *Краткие теоретические сведения*

В процессе производства материальных благ затрачивается как живой, так и прошлый, овеществленный в сфере производства труд. Поэтому производительность труда может характеризоваться как затратами живого, так и затратами совокупного (живого и овеществленного) труда. Показатель производительности живого труда является важнейшим экономическим показателем и служит для определения эффективности трудовой деятельности работников.

Производительность труда – показатель эффективности производства, характеризующий выпуск или валовую добавленную стоимость в расчете на единицу используемых трудовых ресурсов.

В соответствии с постановлением Национального статистического комитета Республики Беларусь «Об утверждении методики по расчету производительности труда» от 14 октября 2015 г. № 142 (с изменениями, внесенными постановлением Национального статистического комитета Республики Беларусь от 10 августа 2016 г. № 107) производительность труда по республике ( $ПТ_{ВВП}$ ) рассчитывается как отношение валового внутреннего продукта ( $ВВП$ ) в текущих ценах к численности населения, занятого в экономике республики, по следующей формуле:

$$ПТ_{ВВП} = \frac{\hat{A}\hat{A}\hat{I}}{\times \varsigma},$$

где  $ВВП$  – валовой внутренний продукт в текущих ценах, млн р.;

$\hat{A}\hat{A}\hat{I}$  – численность населения, занятого в экономике республики, чел.

Повышение производительности труда по республике означает уменьшение затрат живого труда на единицу произведенной продукции и увеличение доли прошлого труда.

Производительность труда по региону рассчитывается как отношение валового регионального продукта в текущих ценах к численности населения, занятого в экономике региона, по формуле

$$ПТ_{ВРП} = \frac{\hat{A}\hat{D}\hat{I}}{\times \varsigma},$$

где  $ПТ_{ВРП}$  – производительность труда по региону, млн р.;

$ВРП$  – валовой региональный продукт в текущих ценах, млн р.;  
 $Чз$  – численность населения, занятого в экономике региона, чел.

Производительность труда по видам экономической деятельности на уровне секций в соответствии с общегосударственным классификатором Республики Беларусь ОК РБ 005-2011 «Виды экономической деятельности», утвержденным постановлением Государственного комитета по стандартизации Республики Беларусь «Об утверждении, введении в действие общегосударственного классификатора Республики Беларусь» от 5 декабря 2011 г. № 85 (Национальный реестр правовых актов Республики Беларусь, 2012 г., № 43, 8/24941), рассчитывается как отношение валовой добавленной стоимости по виду экономической деятельности (секции) в текущих ценах к численности населения, занятого в экономике соответствующим видом экономической деятельности, по формуле

$$ПТ_{ВЭД} = \frac{ВДС_{ВЭД}}{Чз_{ВЭД}},$$

где  $ПТ_{ВЭД}$  – производительность труда по валовой добавленной стоимости по виду экономической деятельности, млн р.;  
 $ВДС_{ВЭД}$  – валовая добавленная стоимость по виду экономической деятельности в текущих ценах, млн р.;  
 $Чз_{ВЭД}$  – численность населения, занятого в экономике соответствующим видом экономической деятельности, чел.

Измерение производительности труда в организациях осуществляется путем сопоставления результатов труда в виде объемов произведенной (реализованной) продукции, товаров, услуг или добавленной стоимости с затратами труда. В зависимости от прямого или обратного соотношения этих величин различают два показателя производительности труда в организациях: выработку и трудоемкость.

*Выработка* – основной показатель производительности труда, характеризующий количество (в натуральных показателях), стоимость произведенной продукции (товарная, валовая, чистая продукция), добавленную стоимость, приходящиеся на единицу времени (час, смена, квартал, год) или одного среднесписочного работника. Выработка рассчитывается как отношение объема произведенной продукции или добавленной стоимости к затратам рабочего времени на производство этой продукции или к среднесписочной численности работников либо рабочих. Выработка ( $B$ ) определяется по следующей формуле:

$$B = \frac{\hat{I}}{\hat{O}},$$

где  $O$  – объем продукции (работ, услуг) в соответствующих единицах или добавленная стоимость;

$T$  – затраты труда на выпуск продукции (проведение работ, оказание услуг) в соответствующих единицах.

*Трудоемкость* продукции выражает затраты рабочего времени на производство единицы продукции, рассчитывается по следующей формуле:

$$Te = \frac{\hat{O}}{\hat{I}},$$

где  $Te$  – трудоемкость выпуска продукции (проведение работ, оказание услуг).

*Производственная трудоемкость* представляет собой затраты труда основных и вспомогательных рабочих на производство единицы продукции. В составе *полной трудоемкости* отражаются затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала организации.

Применение показателя трудоемкости позволяет связать проблему измерения производительности труда с выявлением резервов его роста, сопоставить затраты труда на одинаковые изделия в разных цехах и организациях.

Рост производительности труда отражает экономию времени, необходимого на изготовление единицы продукции, или количество дополнительного товара, произведенного за определенный период (минута, час, сутки и т. д.).

*Методы* определения производительности живого труда различаются в зависимости от способов измерения вырабатываемой продукции (натурального, стоимостного, трудового). Натуральный метод предполагает измерение производительности труда в натуральных единицах (тоннах, метрах, штуках). Для получения обобщающих показателей производительности труда используют стоимостной метод измерения, предполагающий выражение в денежных единицах объема производства (реализации) продукции. В основе трудового метода лежит сравнение фонда рабочего времени в человеко-часах с объемом выпущенной продукции.

Стоимостной метод измерения производительности труда заключается в том, что производительность труда определяется умножением

ем объемных показателей производства продукции на соответствующие им оптовые цены либо рассчитывается через добавленную стоимость.

Наиболее часто такими показателями являются показатели валовой продукции, товарной продукции и реализованной продукции. Валовая продукция характеризует общий выпуск. Товарная продукция отражает только те затраты труда, которые воплощены в продукции, готовой к реализации. Реализованная – продукция, оплаченной покупателем.

Для устранения влияния разной материалоемкости продукции производительность труда рассчитывают по показателю добавленной стоимости, которая определяется вычитанием из выручки от реализации прямых материальных затрат (сырья, материалов, комплектующих, топлива и энергии). Однако здесь возрастает роль прибыли, которая часто зависит от платежеспособности потребителей продукции, цен на продукцию, ценовой конкуренции со стороны других производителей.

### ***Вопросы и задания для самоконтроля***

1. В чем заключаются различия живого и совокупного труда?
2. Найдите разницу в категориях «эффективность труда» и «производительность труда».
3. Назовите методы оценки производительности труда.
4. Определите недостатки и преимущества натурального метода измерения производительности труда.
5. Выявите недостатки и преимущества трудового метода измерения производительности труда.
6. Укажите достоинства и преимущества стоимостного метода измерения производительности труда.
7. Определите производительность труда в торговле.

### ***Темы рефератов***

1. Уровень производительности труда в основных отраслях Республики Беларусь.
2. Производительность труда руководителей и специалистов.

### ***Задания для аудиторной работы***

**Задание 4.1.** На основании данных таблицы 2 рассчитайте показатели производительности труда персонала основного вида деятельности натуральным и стоимостным методами. Сделайте выводы.

Таблица 2 – Показатели деятельности по организации

Показатели	Предшествующий год	Отчетный год	Темп роста, %
Количество выпущенной продукции, ед.	3 560	3 890	
Цена единицы продукции, р.	45,3	46,5	
Численность персонала основного вида деятельности, чел.	24	27	

**Задание 4.2.** Объем производства продукции (работ, услуг) в отпускных ценах за вычетом начисленных налогов и сборов из выручки – 620 тыс. р. Материальные затраты при этом составили 393 тыс. р., а прочие затраты – 8 тыс. р. Среднесписочная численность работников организации – 534 чел. Определите стоимостным методом показатели производительности труда.

**Задание 4.3.** Определите показатели производительности труда работников организации стоимостным методом.

Объем товарооборота – 2 600 тыс. р.; расходы по заработной плате – 538; прибыль – 1; амортизационные отчисления – 23 тыс. р. Среднесписочная численность работников – 82 человека.

**Задание 4.4.** Рассчитайте показатели динамики производительности труда продавцов торгового предприятия в отчетном году по сравнению с предыдущим, в действующих и сопоставимых ценах на основании следующих данных:

- товарооборот на одного продавца в предыдущем году – 3,2 тыс. р.; в отчетном году – 4,5 тыс. р.;
- индекс розничных цен отчетного года – 1,10;
- средний индекс трудоемкости товарооборота – 1,15.

**Задание 4.5.** Определите показатели производительности труда (среднегодовой, среднедневной и среднечасовой), если за год продукции выработано на сумму 10 000 тыс. р., среднесписочная численность рабочих – 380 чел., количество рабочих дней в году – 204, эффективная продолжительность рабочего дня – 8 часов.

**Задание 4.6.** Общий объем трудовых затрат на годовой выпуск продукции древесно-стружечных плит (ДСП) – 650 000 нормо-ч. Плановый объем выпуска ДСП – 220 000 м<sup>3</sup>. Фактические трудовые затраты на выпущенную продукцию – 645 000 чел.-ч. Фактически выпущено

плит 195 000 м<sup>3</sup>. Определите плановую и фактическую трудоемкость 1 м<sup>3</sup> плит. Сделайте вывод.

**Задание 4.7.** Определите рост производительности труда. В отчетном году цех изготовил товарной продукции на сумму 6,2 млн р. при численности работающих 1 800 чел., запланирован выпуск продукции в объеме 6 944 тыс. р., а численность работающих – 1 872 человека.

## **Тема 5. Факторы изменения производительности труда и резервы ее повышения**

### ***Краткие теоретические сведения***

Факторы изменения производительности труда представляют совокупность всех причин, которые определяют динамику этого показателя. Рост производительности труда имеет большое значение для каждой организации, а изучение факторов и поиск резервов этого роста становится их важной задачей.

По уровню управляемости факторы повышения производительности труда можно разделить на две группы:

- внутренние (находятся под воздействием организации структура управления, организация труда, квалификация и мотивация персонала, техника и технология, условия труда, инновации и т. п.);
- внешние (не находятся под воздействием организации конкуренция, качество и количество трудовых ресурсов страны, уровень жизни и денежные доходы населения, социальные ценности и т. п.).

Внутренние факторы роста производительности труда с точки зрения использования ресурсов можно разделить на следующие группы:

- социально-экономические, которые определяют качество используемой рабочей силы;
- материально-технические, которые определяют качество основных и оборотных средств;
- организационно-экономические, которые определяют качество объединения рабочей силы с другими факторами производства.

К группе социально-экономических факторов роста производительности труда относят такие характеристики работников, как уровень квалификации и профессиональных знаний, умений, привычек; уровень образования; компетентность, ответственность; инновационность и профессиональная мобильность, нравственность, дисциплинированность, уровень средней заработной платы, опыт и стаж работы.



К группе материально-технических факторов роста производительности труда относят изменения в технике и технологии производства; использование новой техники, повышение уровня механизации и автоматизации производства; использование новых эффективных видов сырья, материалов, энергии и т. п.

К группе организационно-экономических факторов относят изменения в организации труда, производства и управления: совершенствование структуры аппарата управления и систем управления производством, внедрение и развитие автоматизированных систем управления; улучшения материальной, технической и кадровой подготовки производства.

По сфере возникновения внешние факторы роста производительности труда делятся следующим образом:

- отраслевые и межотраслевые, т. е. связанные с возможностью улучшения кооперативных связей, концентрации и комбинирования производства, освоения новых технологий и производств на уровне всей отрасли или нескольких сопредельных отраслей;
- региональные факторы, т. е. факторы, специфические для данного региона (например, создание свободной экономической зоны, реализация крупномасштабного проекта (строительство атомной электростанции в Островецком районе);
- общегосударственные, т. е. связанные с уровнем государственного регулирования налоговой, образовательной системы, порядка ценообразования и т. п.

Резервы роста производительности труда – это возможности ее повышения, которые пока не использованы. Резервы возникают под влиянием научно-технического прогресса и других факторов, указанных выше. Количественно резервы можно определить как различие между максимально возможным и реально достигнутым уровнем производительности труда в конкретный момент времени.

Резервы роста производительности труда классифицируют также, как и факторы. Основное значение для менеджера имеет классификация внутренних факторов и резервов с точки зрения использования ресурсов.

Для реализации резервов повышения производительности труда разрабатываются программы управления производительностью, в которых отмечаются виды резервов, конкретные сроки и мероприятия по их реализации, планируются затраты на эти мероприятия и ожидаемый экономический эффект от их внедрения, назначаются ответственные исполнители.

### ***Вопросы и задания для самоконтроля***

1. По каким признакам классифицируют факторы, влияющие на производительность труда?
2. В чем сущность материально-технических факторов, влияющих на изменение производительности труда?
3. В чем сущность социально-психологических факторов, влияющих на изменение производительности труда?
4. Назовите внешние факторы, влияющие на производительность труда в настоящее время.

### ***Темы рефератов***

1. Взаимосвязь между применяемыми структурами управления и производительностью труда.
2. Современные информационные технологии и производительность труда.

### ***Задания для аудиторной работы***

**Задание 5.1.** На основании данных таблицы 3 выявите, как повлияло изменение цен на изменение производительности труда.

Таблица 3 – Показатели деятельности

Показатели	Год		Темп роста, %
	базисный	текущий	
Выручка от реализации, тыс. р.	2 650	5 827	
Выручка от реализации в сопоставимых ценах, тыс. р.	2 650	3 260	
Среднесписочная численность работников, чел.	78	72	

**Задание 5.2.** Определите, как изменится производительность труда рабочих, если производительность труда основных рабочих растет на 7,5%, их удельный вес в общей численности рабочих увеличится с 53 до 59%.

**Задание 5.3.** Удельный вес управленческого персонала в общей численности до реорганизации составлял 32%, после – 26%. Определите рост производительности труда в целом по организации.

**Задание 5.4.** Для производства продукции в плановом периоде при сохранении выработки, достигнутой в базовом периоде, требуется 1 200 рабочих. Внедрение новой технологии позволит сократить потребность в рабочих на 5%, модернизация действующего оборудования – на 7,5, сокращение внутрисменных потерь рабочего времени – на 1,5%. Определите рост производительности труда по факторам и в целом.

**Задание 5.5.** На основании данных таблицы 4 произведите анализ влияния товарных запасов и товарооборачиваемости на производительность труда работников торговли в отчетном году по сравнению с предшествующим годом (в сопоставимых ценах).

Расчеты произведите методом скорректированных показателей, сделайте выводы.

Таблица 4 – Товарные запасы и товарооборачиваемость по организации

Показатели	Годы		Отклонение (+; –)
	предшествующий	отчетный	
Среднегодовая стоимость товарных запасов на одного работника, тыс. р.	2,9	3,4	
Оборачиваемость товаров, раз	9,8	10,8	
Производительность труда, тыс. р.	28,4	36,7	

**Задание 5.6.** На основании данных таблицы 5 рассчитайте влияние фондоотдачи и фондовооруженности на производительность труда работников организации.

Таблица 5 – Фондоотдача и фондовооруженность по организации

Показатель	Прошлый год	Отчетный год	Темп роста, %, или изменение (+; –)
Объем произведенной продукции, р.	12 209	19 541	
Среднесписочная численность работников, чел.	113	99	
Среднегодовая стоимость основных фондов, р.	36 474	69 948	
Фондоотдача, р.			
Фондовооруженность, р.			
Производительность труда, р.			

По результатам анализа сделайте выводы.

## **УЧЕБНЫЙ МОДУЛЬ 2**

### **Раздел II. УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА**

#### **Тема 6. Уровень жизни населения и его показатели**

##### ***Краткие теоретические сведения***

Термин «уровень жизни населения» был предложен в 1954 г. Комитетом экспертов Организации Объединенных Наций (ООН). Под уровнем жизни населения рекомендовалось понимать фактические условия жизни населения, сгруппированные в 12 компонентов. Наряду с материальными и культурными условиями жизни в состав уровня жизни включались здоровье, занятость, условия труда, фонд накопления, человеческие свободы.

Существует достаточно много определений понятия «уровень жизни», методов исследования, различных подходов к изучению данной категории в зависимости от исходной позиции авторов. Такими отправными моментами являются производство, потребление, доходы, стоимость жизни, потребительские нормативы и стандарты, а также их комбинации.

Большинство авторов под уровнем жизни населения понимают обеспеченность населения необходимыми материальными и духовными благами и услугами, достигнутый уровень их потребления и накопления, а также степень удовлетворения общественно признанных потребностей.

Уровень жизни определяется совокупностью различных качественных и количественных показателей, которая позволяет провести анализ реального уровня жизни различных групп населения и всего населения в целом. Существует система показателей по 7 разделам, которая охватывает как общие (макроэкономические) показатели, так и частные (микроэкономические):

1. Обобщающие показатели ВВП в расчете на душу населения: уровень стоимости жизни и его динамика, текущие трансферты и т. д.

2. Доходы населения: месячные (денежные и натуральные); совокупные доходы, располагаемые, реальные, средняя номинальная и реальная заработная плата, средняя пенсия, стипендия, пособия (таблица 6).

3. Потребление и расходы населения: объем потребления материальных благ и услуг, денежные расходы населения, потребление ос-

новых продуктов питания на душу населения, уровень коммунальных платежей, структура потребительских расходов населения.

4. Денежные сбережения всего и по видам.

5. Накопление имущества и жилище: стоимость накопленного личного, домашнего имущества, наличие предметов длительного пользования в собственности, жилищные условия.

6. Социальная дифференциация населения: распределение населения по среднедушевому совокупному доходу, потребление основных продуктов питания, товаров и услуг в зависимости от дохода, структура потребительских расходов различных социальных групп, стоимость потребительской корзины различных слоев и изучение ее динамики, индекс концентрации доходов.

7. Малообеспеченные слои населения: прожиточный минимум, минимальный потребительский бюджет, минимальный размер заработной платы, пенсии, покупательная способность минимальной заработной платы, пенсии, коэффициент бедности, социальный портрет бедности, зона бедности.

Таблица 6 – Основные показатели денежных доходов населения Республики Беларусь

Показатели	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Денежные доходы населения, млрд р., 2016 г. – млн р.	321 570,8	442 285,8	526 275,8	562 891,1	58 705,4
Денежные доходы в расчете на душу населения, тыс. р. в месяц, 2016 г. – р. в месяц	2 831,4	3 893,6	4 628,9	4 943,1	514,9
Реальные располагаемые денежные доходы населения, % к предыдущему году	121,5	116,3	100,9	94,1	93,1

### ***Вопросы для самоконтроля***

1. Что понимают под уровнем жизни населения?
2. Какие виды доходов населения Вы знаете?
3. Какие показатели социальной дифференциации применяют?
4. Как сложились показатели денежных доходов населения Республики Беларусь в текущем году?

## Тема 7. Заработная плата как основной материальный стимул

### *Краткие теоретические сведения*

Заработную плату рассматривают с двух сторон: как сумму денежных и материальных средств, выдаваемых работникам по результатам их труда; как вознаграждение за труд.

Более объективным является первый подход, так как включает и вознаграждения в том числе. Однако Трудовой кодекс Республики Беларусь (ТК РБ) в ст. 57 дает следующее определение: вознаграждение за труд, которое наниматель обязан выплатить работнику за выполненную работу в зависимости от ее сложности, количества, качества, условий труда и квалификации работника с учетом фактически отработанного времени, а также за периоды, включаемые в рабочее время.

Можно выделить четыре основные *функции заработной платы*:

- воспроизводственную, заключающуюся в обеспечении возможности воспроизводства рабочей силы;
- стимулирующую (мотивационную), направленную на повышение заинтересованности в развитии производства;
- социальную, способствующую реализации принципа социальной справедливости;
- учетно-производственную, характеризующую меру участия живого труда в процессе образования цены продукта, его долю в совокупных издержках производства.

Каждая функция, как часть единого целого (заработной платы), не только предполагает существование других частей, но и содержит в себе их элементы. Например, все функции одновременно играют и социальную роль.

Вместе с тем, одна или несколько функций могут быть противоположны другой, снижать результативность ее действия. Наиболее значительным противоречием функций является то, что одни из них ведут к дифференциации заработков, другие, наоборот, к их выравниванию.

*Принципы организации заработной платы* – это объективные, научно обоснованные положения, отражающие действие экономических законов и направленные на более полную реализацию функций заработной платы.

Выделяют следующие принципы организации заработной платы:

- неуклонный рост номинальной и реальной заработной платы;
- соответствие меры труда мере его оплаты;

- материальная заинтересованность работников в достижении высоких конечных результатов труда;
- обеспечение опережающих темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы.

Различают категории номинальной и реальной заработной платы. Под номинальной заработной платой понимают вознаграждения, которые получает работник по результатам своего труда. Реальная заработная плата отражает сумму материальных благ и услуг, которые работник может приобрести при данном уровне цен на товары и услуги. Реальная заработная плата определяется, в первую очередь, суммой номинальной заработной платы. На нее влияет размер подоходного налога и уровень цен на товары, отражающий в определенной мере уровень инфляционных процессов в стране.

### ***Вопросы и задания для самоконтроля***

1. Что понимают под заработной платой?
2. Охарактеризуйте функции заработной платы.
3. Каким образом другие функции заработной платы выполняют социальную функцию?
4. Что такое принципы организации заработной платы?
5. Что такое минимальная заработная плата?
6. Что такое номинальная и реальная заработная плата?

### ***Темы рефератов***

1. Необходимость и методы обеспечения взаимосвязи результатов и оплаты труда.
2. Социальные нормативы и их значение для обеспечения уровня жизни населения.

## **Тема 8. Тарифная система заработной платы**

### ***Краткие теоретические сведения***

Существующая система оплаты труда в Беларуси сформирована в рамках социально направленной рыночной экономики и отражает довольно высокий уровень либерализации в области оплаты труда. Настоящий подход был заложен в Указе Президента Республики Бела-

речь «О некоторых мерах по совершенствованию государственного регулирования в области оплаты труда» от 10 мая 2011 г. № 18.

*Тарифная система* оплаты труда представляет собой совокупность нормативных правовых актов, при помощи которых осуществляется дифференциация и регулирование размеров заработной платы различных групп и категорий работников в зависимости от тяжести, сложности и интенсивности труда, а также особенностей видов работ, производств и отраслей, в которых заняты работники.

Основными элементами, составляющими тарифную систему, являются Единая тарифная сетка работников Республики Беларусь (ЕТС), тарифные ставки рабочих (должностные оклады служащих), Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС), Единый квалификационный справочник должностей (ЕКСД) и другие нормативные правовые акты.

В тарифную систему также включаются предусмотренные законодательством повышения тарифного характера, устанавливаемые для стимулирования оплаты труда на отдельных видах работ, производств и отраслей.

Тарифные ставки рабочих (оклады служащих) определяются путем последовательного умножения тарифных коэффициентов ЕТС, устанавливаемой тарифной ставки 1-го разряда и коэффициента повышения по технологическим видам работ, производств, отраслей. Тарифная ставка 1-го разряда является исходной нормативной величиной и устанавливает минимальный уровень заработной платы наиболее простого труда в единицу времени. На ее основе устанавливаются размеры тарифных ставок работников по другим тарифным разрядам. Организациям предоставлены возможности повышения тарифной ставки 1-го разряда в увязке с результатами работы организации.

ЕТС работников Республики Беларусь представляет собой совокупность нормативов, предназначенных для регулирования оплаты труда работников бюджетной сферы. ЕТС – это шкала тарифных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, используемых для тарификации и оплаты труда всех категорий работников от рабочего низшего разряда до руководителей организации.

Условия, тяжесть, напряженность труда, значимость сферы его приложения, региональные особенности, количественные и качественные параметры коллективных и индивидуальных результатов труда должны учитываться посредством других элементов заработной платы, по отношению к которым тарифная ставка (оклад), как оплата нормы труда, является основой формирования всего заработка.



Тарификация профессий рабочих и служащих, т. е. отнесение их к разрядам по оплате труда, производится по признаку сложности выполняемых работ (функций).

ЕТС состоит из 27 тарифных разрядов. Тарифные коэффициенты показывают, во сколько раз тарифные ставки работников  $n$ -го разрядов выше ставки 1-го.

ЕТС Республики Беларусь в соответствии с названным Указом в Беларуси перестала быть обязательной для применения всеми коммерческими организациями (вне зависимости от форм собственности) и индивидуальными предпринимателями.

Тарифно-квалификационные справочники предназначены для тарификации работников и регламентации их труда. Используются несколько видов справочников: ЕТКС, ЕКСД, Общегосударственный классификатор Республики Беларусь «Профессии рабочих и должности служащих» (ОКПД).

### ***Вопросы для самоконтроля***

1. Что такое ЕТС Республики Беларусь? Сколько тарифных разрядов она содержит?
2. Что собой представляет Единый квалификационный справочник должностей служащих и для чего он используется?
3. Что собой представляет ЕТКС и для чего он используется?
4. Как формируются тарифные ставки рабочих и оклады служащих?
5. Как рассчитать часовую тарифную ставку?

### ***Темы рефератов***

1. Ретроспектива изменений Единой тарифной ставки работников Республики Беларусь.
2. Ставка 1-го разряда: понятие и порядок повышения.

### ***Задания для аудиторной работы***

**Задание 8.1.** Тарифная ставка 1-го разряда в организации установлена в размере 50 р. Специалисту II категории установлен 11-й тарифный разряд. Коэффициент повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям установлен в размере 1,1.

В соответствии с Положением об оплате труда установлены повышения оклада, рассчитанного по ЕТС:

- на 30% – за работу с новыми программными продуктами;
- на 20% – за сложность и ответственность выполняемых работ;
- на 15% – за наличие присвоенной в установленном порядке

II квалификационной категории.

Установлено повышение оклада, рассчитанного по ЕТС, в связи с заключением контракта в размере 40% (Декрет Президента Республики Беларусь «О дополнительных мерах по совершенствованию трудовых отношений, укреплению трудовой и исполнительской дисциплины» от 26 июля 1999 г. № 29 (Декрет № 29).

Определите оклад специалиста.

**Задание 8.2.** Рассчитайте тарифную ставку слесаря-сантехника 5-го разряда. Положением об оплате труда предусмотрено повышение тарифной ставки за характер и специфику труда на 20%. Дополнительная мера стимулирования труда предполагает повышение тарифной ставки на 20%. Действующая ставка 1-го разряда – 39 р. Используйте действующую тарифную сетку.

**Задание 8.3.** Рассчитайте часовую тарифную ставку водителя автомобиля. Месячная тарифная ставка водителя – 118 р. Среднемесячное количество рабочих часов в рассматриваемом году – 164,2 при пятидневной рабочей неделе.

**Задание 8.4.** Уборщик помещений имеет 1-й тарифный разряд. Определите его тарифную ставку в организации, где действует тарифная ставка 1-го разряда в размере 29 р. Ему также установлено повышение тарифной ставки, рассчитанной по ЕТС, на 25%. При заключении контракта уборщику предусмотрено повышение тарифной ставки на 20%.

**Задание 8.5.** Определите оклад секретаря приемной руководителя, которому установлен 10-й разряд. Повышение оклада, рассчитанного на основе ЕТС, на 50% предусмотрено в соответствии с Декретом № 29. Ставка 1-го разряда, действующая в организации, – 48 р.

**Задание 8.6.** Исходя из указанных условий определите оклад главного бухгалтера организации. Тарифный разряд данного работника – 16, повышения по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям не производятся. Ставка

1-го разряда, действующая в организации, – 49 р. Положением об оплате труда предусмотрено повышение оклада, рассчитанного по ЕТС, за ответственность при руководстве организацией в размере 70% и его повышение на 30% в соответствии с Декретом № 29.

**Задание 8.7.** Определите оклад работника на основании того, что ему установлен 13-й тарифный разряд (тарифный коэффициент 12-го разряда в потребительской кооперации – 3,59). Ставка 1-го разряда установлена в размере 39 р.

В соответствии с Декретом № 29 специалисту (работает по контракту) установлено повышение тарифной ставки на 10%. Установлено также повышение за наличие присвоенной в установленном порядке квалификационной категории в размере 15%.

## **Тема 9. Формы и системы заработной платы**

### ***Краткие теоретические сведения***

Различают две формы оплаты труда: повременную и сдельную.

*Повременная форма* оплаты труда выступает в двух системах: простой повременной и повременно-премиальной.

*Сдельную форму* заработной платы принято подразделять на следующие системы: прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенную сдельную и аккордную.

При использовании каждой из систем заработной платы должны соблюдаться следующие условия, нарушение которых может снизить эффективность и нанести ущерб производству или торговле:

- научно обоснованное нормирование труда и правильная тарификация работ и работников производства в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных справочников;
- хорошо поставленный учет количественных результатов труда, исключающий всякого рода ошибки и приписки, а также искусственное завышение объема выполненных работ;
- применение этой формы не должно приводить к ухудшению качества продукции или торгового обслуживания, нарушению технологических режимов, нарушению правил техники безопасности, перерасходу материальных ресурсов.

*Прямая сдельная система* оплаты заключается в том, что заработок начисляется работнику по заранее установленным расценкам за единицу качественно изготовленной (реализованной) продукции. Ос-

новой элемент данной системы – сдельная расценка, устанавливаемая исходя из тарифной ставки, соответствующей разряду работы, и нормы выработки или нормы времени на данную работу (ст. 88 ТК РБ). Сдельная расценка определяется путем деления часовой тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на часовую норму выработки или путем умножения часовой тарифной ставки, соответствующей разряду выполняемой работы, на установленную норму времени в часах или днях.

*При сдельно-премиальной системе* работнику сверх заработка по прямым сдельным расценкам начисляется и выплачивается премия за количественные и качественные показатели работы.

*Сдельно-прогрессивная система* состоит в том, что оплата труда работника в пределах установленной исходной базы (нормы) производится на основе одинарных расценок, а сверх установленной исходной базы – по повышенным сдельным расценкам.

*Косвенная сдельная система* предполагает, что уровень заработка работника ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им работников. Данная система обычно применяется для оплаты вспомогательных рабочих.

*Аккордная сдельная система* – установление размера оплаты не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь комплекс работ, взятый в целом.

Конкретные условия применения той или иной системы оплаты определяются тем, какие задачи ставит перед собой работодатель. Если его цель – наращивать объемы реализации, то наиболее рациональны прямая и сдельно-премиальная системы. В случае, когда нужен результат в короткие сроки, целесообразно применение аккорда.

В целях оказания руководителям и специалистам, а также индивидуальным предпринимателям методической помощи в разработке систем оплаты труда работников, увязанных с эффективностью их деятельности и максимально учитывающих вклад каждого сотрудника, подготовлены Рекомендации по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 21 октября 2011 г. № 104.

К гибким системам оплаты отнесены следующие:

- оплата труда на основе отраслевой тарифной сетки или тарифной сетки, разработанной в организации;
- комиссионная система оплаты труда;
- оплата труда на основе плавающих окладов;
- оплата на основе оценки сложности труда (грейдингования).

Также наниматель может определить размеры тарифных ставок (окладов) с использованием персональных условий оплаты труда; передового международного опыта; иных систем оплаты труда работников, разработанных специалистами организации или предложенных организациями науки и научного обслуживания, ведущими прикладные практические исследования и разработки в данной сфере.

*Оплата труда на основе комиссионной системы.* При применении в организации комиссионной системы оплаты труда работникам выплачивается ежемесячное вознаграждение за обеспечение реализации продукции, товаров (работ, услуг), в том числе на экспорт, снижения запасов готовой продукции. Ежемесячное вознаграждение устанавливается в процентном отношении от выручки, полученной от реализации продукции, товаров (работ, услуг) в действующих ценах.

Существует множество разновидностей комиссионной оплаты труда, увязывающих оплату труда работников с результативностью их деятельности. Выбор конкретного метода зависит от того, какие цели преследует организация, а также от особенностей реализуемого товара, специфики рынка и ряда других факторов.

Так, если организация стремится к максимальному объему продаж, то, как правило, устанавливаются комиссионные в виде фиксированного процента от объема реализации. Если же организация имеет несколько видов продукции и заинтересована в усилении продвижения одного из них, то она может устанавливать более высокий комиссионный процент для этого вида изделий.

Возможно применение норм Указа Президента Республики Беларусь «О некоторых вопросах стимулирования реализации продукции, товаров (работ, услуг)» от 23 января 2009 г. № 49 и осуществление выплаты ежемесячного вознаграждения, определенного в процентах от реализации. При этом работникам не начисляются и не выплачиваются иные выплаты стимулирующего характера (надбавка за сложность и напряженность работы; надбавка за высокие достижения в труде; премия за производственные результаты и др.). Доплаты компенсирующего характера могут начисляться и выплачиваться.

*Система оплаты труда на основе «плавающих» окладов.* Система «плавающих» окладов предполагает, что каждый раз в конце месяца по результатам труда за расчетный месяц для каждого работника формируется новый должностной оклад на следующий месяц. При такой системе заработок сотрудников зависит от результатов их работы, полученной организацией прибыли и суммы денежных средств, которая может быть направлена на выплату зарплаты.

*Система оплаты труда на основе грейдов.* Слово «грейд» в переводе с английского означает «степень», «ранг», «звание», «класс», «уровень». Сущность системы оплаты труда на основе грейдов состоит в делении всех должностей и профессий работников на грейды в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников и, самое главное, их ценности для организации.

Оценка сложности труда на рабочих местах базируется на опросе работников. При проведении опроса работники оценивают не себя, а сложность выполняемых ими трудовых функций на своих рабочих местах. Далее производится отнесение оцененных рабочих мест по группам оплаты труда, т. е. группирование в грейды.

При грейдировании применяют вилки тарифных ставок (окладов). Вилка в каждом грейде представляет собой диапазон, в пределах которого может изменяться размер тарифной ставки (оклада) работников.

В 2013 г. приняты Рекомендации по построению систем оплаты труда на основе оценки сложности труда и грейдирования, утвержденные постановлением Министерства труда и социальной защиты Республики Беларусь от 25 февраля 2013 г. № 20.

### ***Вопросы для самоконтроля***

1. Что такое форма оплаты труда?
2. Что собой представляет система оплаты труда?
3. В чем суть сдельно-премиальной системы оплаты труда?
4. В чем суть повременно-премиальной системы оплаты труда?
5. Какие системы оплаты труда отнесены к гибким системам?

### ***Темы рефератов***

1. Применение гибких систем оплаты труда в торговле.
2. Организация оплаты труда в торговле потребительской кооперации.
3. Перспективы применения сдельной системы оплаты труда.

### ***Задания для аудиторной работы***

**Задание 9.1.** В таблице 7 приведены выполненные объемы работ и расценки за единицу работы.

Таблица 7 – Фактическое выполнение работ и расценки по видам работ

Виды работ	Норма выработки	Фактическое выполнение объемов работ	Расценка за единицу работ, р.
Токарные работы, шт.	20	24	5,80
Погрузка товаров, т	3	3,2	35,20
Разгрузка товаров, т	5	4,9	30,00
Производство молока, ц	22	24	9,50
Затаривание овощей, т	2,8	3	43,20

Определите сумму начисленной основной заработной платы за выполненные объемы работ.

**Задание 9.2.** Данные по видам, объемам работ и расценкам указаны в таблице 8.

Таблица 8 – Объем работ и расценки за час работы

Виды работ	Отработанное время, ч	Расценка за один час работы, р.	Всего заработной платы за отработанное время, р.
Сварочные работы	182	42,40	
Токарные работы	167	35,70	
Мастер-наладчик	96	32,20	
Инструментальщик	84	34,50	
Слесарные работы	320	24,80	
Охрана объекта	300	21,00	
Итого	–	–	

Определите общее время работы ремонтной мастерской, сумму заработной платы за отработанный период времени по каждому виду работ, общую сумму заработной платы по мастерской.

**Задание 9.3.** В организации установлена прямая сдельная система оплаты труда. Сдельная расценка за обработку одной детали – 1 р./шт., за сборку станка – 200 р./шт. Определите сумму заработной платы, если в месяц рабочий Л. И. Петров обработал 3 000 деталей и собрал 30 станков.

**Задание 9.4.** В открытом акционерном обществе (ОАО) «Производственная компания “Мастер”» установлена сдельно-прогрессивная система оплаты труда. За обработку одной детали сотруднику платят

1 р. Норма выработки – 7 000 деталей за мес. Сдельная расценка за каждую деталь, обработанную сверх нормы, – 1,4 р. В месяц рабочий Л. И. Петров обработал 13 000 деталей, в том числе сверх нормы – 6 000 деталей. Начислите заработную плату за месяц.

**Задание 9.5.** Работа наладчика Л. И. Петрова оплачивается по косвенно-сдельной системе. Ему начисляется 5% от общей заработной платы рабочих основного производства. За январь 2013 г. было произведено 100 000 деталей. За изготовку одной детали рабочим платят 1 р. Начислите заработную плату за месяц.

**Задание 9.6.** В организации установлена сдельно-премиальная система оплаты труда. В Положении о премировании сказано, что за выпуск продукции без брака сотрудникам положена премия в размере 10% от сдельной зарплаты. За изготовку одной детали рабочему платят 1 р. В месяц рабочий Л. И. Петров сделал 13 000 деталей без брака. Начислите заработную плату за месяц.

**Задание 9.7.** Трудоемкость обработки детали А – 1,75 ч. Сменная норма выработки детали В – 35 шт. Деталь А обрабатывает рабочий 5-го разряда, тарифный коэффициент – 1,73, деталь В – рабочий 6-го разряда, тарифный коэффициент – 1,9. Продолжительность смены – 8 ч. Месячная тарифная ставка 1-го разряда в организации установлена в размере 34 р., эффективный фонд рабочего времени – 168 ч. Определите сдельную расценку на изделия А и Б.

## **Тема 10. Премирование работников организации**

### ***Краткие теоретические сведения***

Фонд заработной платы включает следующее:

- оплату за отработанное время, выполненную работу;
- выплаты стимулирующего характера (премии, надбавки);
- выплаты компенсирующего характера (как правило, доплаты);
- оплату за неотработанное время.

Выплаты стимулирующего характера включают различные виды премий (премиальных систем) и надбавки.

Премиальные системы классифицируются следующим образом:

- по способу стимулирования (прогрессивные, регрессивные, прямо пропорциональные);



- по объекту премирования (индивидуальные, коллективные);
- по периодичности получения премии работниками (одноразовые, периодичные);
- по отношению к производственному процессу (производственные, непроизводственные).

Премии позволяют стимулировать работников, поскольку устанавливают зависимость заработной платы от результатов труда.

Выплата премий позволяет связать рост средней заработной платы с показателями финансово-хозяйственной деятельности. Премии обеспечивают одновременно коллективную и индивидуальную материальную заинтересованность.

В настоящее время коммерческие организации могут применять следующие основные системы премирования:

- за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности;
- вознаграждение по итогам работы за год;
- поощрения работников за выполнение важных заданий;
- специальные системы премирования (за сбор и сдачу тары, внедрение новой техники, снижение товарных потерь и т. д.).

Применяемые премиальные системы должны быть утверждены внутренними локальными нормативно-правовыми актами и содержать следующие элементы:

- условия премирования;
- показатели премирования;
- размеры и шкалу премирования;
- круг премируемых работников;
- источник премирования.

Наиболее конструктивной частью положения о премировании является раздел «Показатели и условия премирования».

*Показатели* – это количественные характеристики, от которых зависит размер премии в случае их выполнения или перевыполнения. При премировании за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности это могут быть следующие показатели:

- уровень выполнения производственного плана (плана товарооборота) подразделением или норм выработки;
- удельный вес сдачи продукции с первого предъявления или удельный вес высших ее сортов;
- уровень выполнения плана по производительности труда;
- рентабельность деятельности.

Выплата надбавок вводится в целях повышения материального стимулирования работников и не связана с возложением на них но-

вых трудовых функций сверх тех, которые определены при заключении трудового договора. Надбавки начисляются сверх тарифной заработной платы работников.

Для компенсации дополнительных затрат труда работников или потерь в заработной плате вводятся доплаты.

### ***Вопросы и задания для самоконтроля***

1. Какие системы премирования применяются в настоящее время?
2. Каковы элементы премиальной системы, этапы разработки, принципы организации?
3. Назовите показатели, условия и размеры премий за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности для рабочих.
4. Назовите показатели, условия и размеры премий за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности для руководителей, специалистов и других служащих.
5. Как организовано премирование в основных отраслях потребительской кооперации?

### ***Темы рефератов***

1. Необходимость и сущность премирования по результатам работы за год.
2. Виды специальных систем премирования и их сущность.
3. Применение премирования по основным результатам финансово-хозяйственной деятельности для роста производительности труда в организациях.

### ***Задания для аудиторной работы***

**Задание 10.1.** Распределите условия премирования для различных центров ответственности в составе организации.

Центры ответственности в организации следующие:

- Центр управленческих затрат (службы аппарата управления, административные службы).
- Центр нормативных затрат (производственные подразделения (цеха), служба снабжения).
- Центр доходов (служба сбыта).
- Центр прибыли (обособленные производственные подразделения (цеха)).
- Центр инвестиций (дочерние организации).

Условия премирования следующие:

- Достижение запланированного в бизнес-плане объема прибыли.
- Соблюдение финансовых нормативов (коэффициентов ликвидности и т. п.).
- Выполнение централизованно установленного плана капитальных вложений (инвестиционного раздела бизнес-плана).
- Непревышение сметы операционных расходов.
- Выполнение основных показателей бизнес-плана.
- Выполнение производственной программы (структура и объем выпуска).
- Непревышение совокупной плановой себестоимости.
- Достижение планового объема выручки.
- Непревышение лимита контролируемых (прямых коммерческих и операционных) расходов.

**Задание 10.2.** На основании данных таблицы 9 рассчитайте сумму премии продавцам магазина «ТПС».

Продавец 6-го разряда имеет тарифную ставку в размере 285 р., 4-го разряда – 214 р.

Премия выплачивается месяцем позже за обеспечение темпа роста розничного товарооборота в отчетном месяце по сравнению с соответствующим месяцем предшествующего года (в сопоставимых ценах).

Таблица 9 – Показатели премирования работников

Темп роста товарооборота (в сопоставимых ценах), %	Размер премии, % от тарифной ставки с учетом повышения
От 100 до прогнозного темпа роста (ПТР)	10
ПТР и выше	30

В прошлом месяце темп роста розничного товарооборота в сопоставимых ценах составил 115,2% (работники отработали полный рабочий месяц), прогнозный темп роста – 115%. Продавцу 4-го разряда размер премии сокращен на 30% за ненадлежащее исполнение обязанностей.

**Задание 10.3.** На основании данных таблицы 10 рассчитайте сумму премии продавцам 6-го разряда магазина «ТПС» (тарифный коэффициент – 1,9), 5-го разряда (тарифный коэффициент – 1,73), 4-го разряда (тарифный коэффициент – 1,57).

Ставка 1-го разряда в организации – 41 р.

За характер и специфику труда всем установлено повышение тарифной ставки в размере 10%, в соответствии с Декретом № 29 (работают по контракту) установлено повышение тарифной ставки в размере 20% к тарифной ставке (окладу).

Премия выплачивается месяцем позже за обеспечение темпа роста розничного товарооборота в отчетном месяце по сравнению с соответствующим месяцем предыдущего года (в сопоставимых ценах).

Таблица 10 – Показатели премирования

Темп роста товарооборота (в сопоставимых ценах), %	Размер премии, % от тарифной ставки с учетом повышения
От 100 до ПТР	15
ПТР и выше	30

В октябре темп роста розничного товарооборота в сопоставимых ценах составил 113%, прогнозный темп роста – 115%.

В октябре продавцы 6-го и 4-го разряда отработали полный рабочий месяц (174 ч), продавец 5-го разряда – 150 часов.

**Задание 10.4.** Рассчитайте сумму премии директору оптово-розничного объединения за месяц. Директор отработал текущий и предшествующий месяцы полностью.

Оклад директора – 360 р.

Действующим положением о премировании установлено следующее:

- За обеспечение темпа роста розничного товарооборота в сопоставимых ценах к соответствующему месяцу прошлого года руководителям выплачивается премия за 100% в размере 5%, за каждый процент свыше 100% (но не более 10%) – 1% к должностному окладу.

- За обеспечение темпа роста объема заготовительного оборота в сопоставимых ценах к соответствующему месяцу прошлого года руководителям выплачивается премия за ПТР в размере 5%, за каждый процент свыше ПТР (но не более 10%) – 1% к должностному окладу.

- За обеспечение уровня рентабельности по торговле 0,5–1% – премия 7%, по заготовкам 5% и выше – премия 10%.

Рост розничного товарооборота за месяц составил 107%, заготовительного – 105% (прогнозный темп роста – 105%) в сопоставимых ценах к соответствующему месяцу предшествующего года, уровень рентабельности за отчетный месяц в торговле – 0,57%, в заготовках – 1%.

**Задание 10.5.** Вспомогательный рабочий обслуживает двух основных рабочих, его дневная тарифная ставка – 17,38 р. Сменное задание первого основного рабочего – 50 изделий, второго – 100 изделий за восьмичасовую смену. За месяц (22 смены) первый рабочий изготовил 1 300 изделий, второй – 2 500 изделий. При условии выполнения задания каждым из обслуживаемых рабочих вспомогательному рабочему начисляется премия в размере 25% от его заработка. Начислите премию и определите общий заработок вспомогательного рабочего за месяц.

**Задание 10.6.** Определите в процентах размер премии работникам (шкалу премирования) за каждый процент перевыполнения плана по объему производства за счет снижения себестоимости в результате экономии на условно-постоянных затратах, исходя из следующих условий: численность рабочих в цехе – 120 чел., прибыль к оптовой цене – 10%, удельный вес условно-постоянных затрат в себестоимости – 20%, на премирование направляется 50% сэкономленных средств.

Расчеты производите на предполагаемое увеличение планового объема производства в размере 10%.

Плановая производительность труда работника – 19,0 тыс. р.

Фонд заработной платы, скорректированный на 110% выполнения плана, – 520 тыс. р.

## **Тема 11. Оплата труда при коллективных формах его организации**

### ***Краткие теоретические сведения***

Коллективная оплата труда применяется на тех участках, где по условиям работы необходим совместный труд нескольких рабочих.

Если оплата труда ведется по сдельно-премиальной системе, то для начисления заработной платы рассчитывается комплексная сдельная расценка на одну планово-учетную единицу.

Общий заработок бригады определяется как произведение комплексной сдельной расценки на объем выполненной бригадой работы в планово-учетных единицах. Определяется по следующей формуле:

$$\text{Заработок} = \text{Выр} \cdot \text{Расц},$$

где *Выр* – фактическая выработка бригады за расчетный период, шт.;

*Расц* – бригадная (комплексная) сдельная расценка, р./шт.

Затем коллективный сдельный заработок подлежит распределению между работниками. Он распределяется пропорционально тарифным ставкам рабочих за фактически отработанное время. Более прогрессивным является метод распределения заработка бригады с помощью коэффициентов трудового участия (КТУ). Данный метод уже давно применяется в индустриально развитых странах с рыночной экономикой, где он носит название «метод персональной оценки».

Для оплаты труда работников объектов розничной торговли используются повременная и сдельная формы оплаты труда в двух системах: повременно-премиальной и сдельно-премиальной. При этом применяется коллективная сдельная оплата труда.

Повременно-премиальная система применяется для оплаты труда работников в тех объектах торговли, где индивидуальная выработка (производительность труда) не зависит от работника. Это объекты торговли, расположенные в сельских населенных пунктах с численностью обслуживаемого населения до 150 человек.

При сдельно-премиальной системе оплаты труда заработная плата работнику (или коллективу) начисляется по коллективным (индивидуальным) расценкам за выполненную работу, выраженным в процентах (или рублях) от объемов розничного товарооборота, заготовок сельскохозяйственной продукции и сырья у населения, оказания платных услуг и выплат стимулирующего и компенсирующего характера за единицу фактически отработанного времени.

Заработная плата работников объектов розничной торговли включает следующее:

- оплату по тарифным ставкам или сдельный заработок, начисленный по коллективным (индивидуальным) сдельным расценкам;
- повышения тарифной ставки (по производной профессии «Старший»; за особый характер работы, специфику и условия труда; сложность и ответственность выполняемых работ на самостоятельном участке работы; по другим основаниям, предусмотренным в локальных нормативных правовых актах);
- доплаты (за работу в ночное время или в ночную смену при сменном режиме работы; разделение рабочего дня на части; работу в сверхурочное время, государственные праздники, праздничные, выходные дни и др.);
- компенсации (за неиспользованный трудовой отпуск, подвижной и разъездной характер работ, постоянную работу в пути);
- оплату при временном замещении, внутреннем и внешнем совместительстве;

- оплату труда при невыполнении норм выработки, простое не по вине работника;
- надбавки к тарифной ставке (за стаж работы в потребительской кооперации, профессиональное мастерство);
- премии и вознаграждения (за основные результаты финансово-хозяйственной деятельности, сбор и своевременный возврат тары, экономию топливно-энергетических и материальных ресурсов и др.);
- материальную помощь;
- индексацию заработной платы в связи с инфляцией, а также при несвоевременной выплате;
- другие выплаты.

Размер тарифных ставок работников формируется на основе Единой тарифной сетки работников потребительской кооперации Республики Беларусь, представляющей пример отраслевой тарифной сетки, применяемой только в организациях потребительской кооперации. Он рассчитывается путем последовательного умножения тарифной ставки 1-го разряда, действующей в организации в пределах размера, рекомендуемого Правлением Белкоопсоюза совместно с Президиумом Белорусского профсоюза работников потребительской кооперации, на тарифный коэффициент соответствующего тарифного разряда, установленный работнику по его профессии, и на коэффициент по технологическим видам работ, производствам, видам экономической деятельности и отраслям.

Формирование коллективного (индивидуального) сдельного заработка работников торговли осуществляется с применением сдельных расценок, выраженных в процентах от объема товарооборота, размер которых зависит от типизации и специализации объектов торговли, а также ассортимента реализуемых товаров. Так, за реализацию продукции собственного производства общественного питания в продовольственных магазинах рекомендуется применять расценку 3,5% к товарообороту, а хлеба и хлебобулочных изделий – 3%.

В объем товарооборота для начисления коллективного (индивидуального) сдельного заработка работникам объектов розничной торговли рекомендуется включать следующее:

- объем продажи товаров за наличный расчет;
- стоимость принятой от населения и сданной стеклопосуды;
- объем реализации товаров по безналичному расчету с применением коэффициента корректировки (от 1,05 до 1,1 – по банковским пластиковым карточкам, 0,7 – при прочем безналичном отпуске товаров);
- внутрисистемный отпуск товаров с применением коэффициента корректировки 0,3.

Может производиться выплата сдельного заработка, сформированного по сдельным расценкам за объемы заготовок сельскохозяйственной продукции и сырья у населения; за выполнение работ по оказанию платных услуг населению (расценка устанавливается в процентах от выручки от реализации).

При применении коллективной сдельно-премиальной системы оплаты труда в коллективный фонд заработной платы, подлежащий распределению между членами трудового коллектива, может включаться следующее:

- сдельный заработок коллектива, исчисленный по сдельным расценкам, либо только сдельный приработок, рассчитанный как разница между сдельным заработком и тарифным фондом заработной платы коллектива;
- премии коллективу за выполнение показателей премирования по результатам финансово-хозяйственной деятельности;
- доплаты за совмещение профессий и другое, если выполнением этих работ заняты все члены коллектива (уборка помещений, погрузка-разгрузка товаров и др.).

В коллективный фонд заработной платы не включаются выплаты, начисляемые работникам индивидуально, в том числе выплаты стимулирующего характера.

Коллективный сдельный приработок и премия могут распределяться между работниками объекта торговли пропорционально их тарифной заработной плате за единицу фактически отработанного времени, а при применении КТУ – пропорционально тарифной заработной плате, умноженной на КТУ.

Коэффициент трудового участия – величина, характеризующая фактический личный вклад работника в конечные результаты труда коллектива. Она устанавливается ежемесячно по результатам работы, исходя из критериев, принятых для оценки трудового вклада работников.

Критериями оценки трудового вклада работников объектов розничной торговли могут быть уровень обслуживания покупателей, выполнение сложных и ответственных работ, соблюдение ассортиментных матриц товаров, качество составления, своевременность представления отчетности и др.

Величина повышения (понижения) базового КТУ, принятого за 1, по каждому из критериев устанавливается заведующим объекта торговли и согласовывается с уполномоченным представителем коммерческой службы.

Для обеспечения заинтересованности работников в достижении высоких результатов труда рекомендуется устанавливать размер пре-



мии за каждый процент (пункт) улучшения показателей премирования по сравнению с нормативным (плановым) уровнем или уровнем, достигнутым в предыдущем периоде.

Рекомендуется производить премирование работников в процентах от тарифной ставки или от сдельного заработка за выполнение следующих показателей:

- плана розничного товарооборота за отчетный месяц – до 50% и дополнительно 1% за каждый 0,1 процентный пункт перевыполнения;
- параметра по производительности труда за отчетный месяц нарастающим итогом с начала года – до 20%;
- других установленных показателей до 30% и дополнительно 1% за каждый 0,1 процентный пункт перевыполнения.

### ***Вопросы для самоконтроля***

1. Что такое коллективные формы организации труда?
2. Как определяют общий заработок бригады?
3. Каким образом распределяют коллективный сдельный заработок?
4. В чем суть организации оплаты труда продавцов в потребительской кооперации?

### ***Темы рефератов***

1. Бестарифные системы оплаты труда и их применение.
2. Использование КТУ в торговле.

### ***Задания для аудиторной работы***

**Задание 11.1.** На сборку узла предусмотрено 20 нормо-ч по 2-му разряду (часовая тарифная ставка – 0,486 р.), 15 нормо-ч по 3-му разряду (0,539 р.), 10 нормо-ч по 5-му разряду (0,67 р.). Определите коллективную сдельную расценку.

**Задание 11.2.** Комплексная бригада штамповщиков-сдельщиков включает двух крановщиков-повременщиков (месячная тарифная ставка – 195 р.) и мастера (месячный должностной оклад – 300 р.). Производственное задание на месяц – 100 т штамповок. Сдельная расценка – 400 р. за т. Определите комплексную сдельную расценку бригады.

**Задание 11.3.** В бригаде, состоящей из 3-х человек слесарей, 1-й рабочий имеет 3-й разряд (тарифный коэффициент – 1,35), отработал 140 ч; 2-й рабочий имеет 4-й разряд (1,57), отработал 170 ч; 3-й рабочий имеет 5-й разряд (1,73), отработал 160 ч. Коллективный заработок бригады – 915,0 р. Определите заработную плату каждого члена бригады.

**Задание 11.4.** Начислите сдельную заработную плату за ноябрь продавцам магазина «Продтовары», расположенного в сельской местности. Коллективная сдельная расценка – 2,3% к товарообороту.

Товарооборот за ноябрь составил 72 тыс. р.

В магазине работают 2 продавца.

Продавец 5-го разряда (тарифный коэффициент – 1,73) выполняет функции заведующего. Ему установлено повышение тарифной ставки за характер и специфику труда в размере 10%, доплата за сложность и ответственность выполняемых работ – 10% к тарифной ставке. Продавец отработал 179 ч (при норме 179 ч).

Продавцу 4-го разряда (тарифный коэффициент – 1,57) установлено повышение за характер и специфику труда в размере 10% к тарифной ставке. Продавец отработал 165 ч (при норме 179 ч).

Ставка 1-го разряда в организации – 41 р.

**Задание 11.5.** Начислите сдельную заработную плату за август продавцам магазина «ТПС».

Расценки для продавцов установлены в процентах от объема розничного товарооборота – 2,3%.

Товарооборот магазина – 53,5 тыс. р. Расчетная норма рабочего времени – 168 ч. Продавцы отработали по 168 часов.

В магазине работают 3 продавца.

Старший продавец 6-го разряда (тарифный коэффициент – 2,65) выполняет функции заведующего. Ему повышена тарифная ставка по производной профессии «Старший» на 10% и установлена надбавка за стаж работы в потребительской кооперации 20% к тарифной ставке. КТУ – 1,5.

Продавцу 5-го разряда (тарифный коэффициент – 2,60) установлена надбавка за стаж работы в потребительской кооперации в размере 20% и за профессиональное мастерство в размере 10% к тарифной ставке. КТУ – 1,6.

Продавцу 4-го разряда (тарифный коэффициент – 2,55) установлена надбавка за стаж работы в потребительской кооперации 10%

и за профессиональное мастерство – 5% к тарифной ставке. КТУ – 0,9.

Ставка 1-го разряда в организации – 40 р.

**Задание 11.6.** Начислите сдельную заработную плату за август продавцам магазина «ТПС».

Расценки для продавцов установлены в процентах от объема розничного товарооборота в размере 2,2%.

Товарооборот магазина – 60,5 тыс. р. Расчетная норма рабочего времени – 168 ч. Продавцы отработали по 168 часов.

В магазине работают 3 продавца.

Старший продавец 6-го разряда (тарифный коэффициент – 2,65) выполняет функции заведующего. Ему повышена тарифная ставка по производной профессии «Старший» на 10% и установлена надбавка за стаж работы в потребительской кооперации 20% к тарифной ставке.

Продавцу 5-го разряда (тарифный коэффициент – 2,60) установлена надбавка за стаж работы в потребительской кооперации в размере 20% и за профессиональное мастерство в размере 10% к тарифной ставке.

Продавцу 4-го разряда (тарифный коэффициент – 2,55) установлена надбавка за стаж работы в потребительской кооперации 10% и за профессиональное мастерство – 5% к тарифной ставке.

Ставка 1-го разряда в организации – 39 р.

## **Тема 12. Зарубежный опыт организации заработной платы**

### ***Краткие теоретические сведения***

Из всего разнообразия моделей систем мотивации и организации оплаты труда в рыночной экономике большинства экономически развитых стран можно выделить как наиболее характерные японскую, американскую, французскую, английскую, немецкую, шведскую модели.

*Японская* модель мотивации труда характеризуется опережением роста производительности труда по отношению к росту уровня жизни населения, в том числе уровня заработной платы. С целью поощрения предпринимательской активности государством не принимаются серьезных мер по контролю за имущественным расслоением общества. Размер тарифной ставки рабочего, оклада инженера, ру-

ководителя низшего и среднего звеньев устанавливается по тарифной сетке как сумма выплат по трем разделам: за возраст, стаж работы, квалификацию и мастерство, характеризующиеся категорией и разрядом.

Одной из самых распространенных в *Соединенных Штатах Америки (США)* форм оплаты труда как для основных, так и для вспомогательных рабочих является оплата труда, сочетающая элементы сдельной и повременной систем. В этом случае дневной заработок работника определяется как произведение часовой тарифной ставки на количество часов работы. Данная система оплаты труда не предусматривает выплату премии, так как, по мнению американских экономистов, эти суммы уже заложены в высокой тарифной ставке рабочего и окладе служащего.

В политике оплаты труда *французских* организаций есть два направления: индексация заработной платы в зависимости от стоимости жизни и индивидуализация оплаты труда.

Индивидуализация заработной платы осуществляется по двум направлениям:

- индивидуализация условий найма;
- индивидуализация повышения заработной платы.

При использовании первого направления заработная плата ограничивается общенациональными отраслевыми или местными тарифными соглашениями, где фиксируются минимальные ставки заработной платы, тарифные коэффициенты всех категорий работников.

Второе направление включает целостную систему, состоящую из различных элементов, среди которых определение процедуры оценки индивидуальных качеств и заслуг; учет при назначении персональных доплат к зарплате индивидуальных качеств и заслуг работника, а не его стажа и др.

В настоящее время в *Великобритании* существует две модификации системы оплаты труда, зависящие от прибыли: денежная и акционерная, предполагающая частичную оплату в виде акций. Кроме того, предусматривается возможность применения системы колеблющейся заработной платы, полностью зависящей от прибыли фирмы.

*Немецкая* модель мотивации труда исходит из того, что в ее центре находится человек с его интересами как свободная личность, создающая свою ответственность перед обществом. Свобода в экономическом смысле означает понимание интересов общества и нахождение своего места в системе «производство – потребление».

*Шведские* профсоюзы на переговорах о перезаключении коллективных трудовых договоров проводят политику солидарной заработ-

ной платы, основывающейся на таких принципах как равная оплата за равный труд, сокращение разрыва между размерами минимальной и максимальной заработной платы.

### ***Вопросы для самоконтроля***

1. Каковы особенности организации оплаты труда в США?
2. Каковы особенности организации оплаты труда в Швеции?
3. Каковы особенности организации оплаты труда в Японии?

### ***Темы рефератов***

1. Индивидуализация оплаты труда: плюсы и минусы.
2. Применение системы Ракера в организации заработной платы.

## **УЧЕБНЫЙ МОДУЛЬ 3**

### **Раздел III. ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДА**

#### **Тема 13. Планирование численности персонала и рабочего времени**

#### ***Краткие теоретические сведения***

Оценка численности персонала проводится по разным показателям с разными целями:

- анализ динамики и движения персонала;
- анализ состава кадров;
- анализ обеспеченности организации кадрами.

Анализ показателей динамики списочной численности и ее движения позволяет сделать выводы и принять соответствующие управленческие решения по закреплению кадров в организации в целом и по отдельным подразделениям.

Динамика и движение списочной численности персонала может оцениваться следующими показателями:

- Индекс списочной численности работающих в среднем за период или темп ее роста ( $I_{\text{чс}}$ ) определяется отношением списочной численности работающих в организации (структурном подразделении) в среднем в отчетном году ( $Q_{\text{сч1}}$ ) и в базисном году ( $Q_{\text{сч0}}$ ), рассчитывается по следующей формуле:

$$I_{\div \bar{n}\bar{n}} = \frac{\times \bar{n}\bar{n}}{\times \bar{n}\bar{n}0}.$$

• Индекс удельного веса отдельных категорий персонала ( $I_{yв}$ ) определяется отношением удельного веса определенной категории работников в общей численности персонала в отчетном году ( $VB_1$ ) к удельному весу в базисном году ( $VB_0$ ), рассчитывается по формуле

$$I_{yв} = \frac{\hat{O}\hat{A}_1}{\hat{O}\hat{A}_0}.$$

• Общий и частный коэффициенты оборота (движения) кадров определяются по методике, приведенной в теме 3.

Анализ состава кадров проводится на основе показателей списочной численности работников. При этом они не усредняются, так как речь идет о конкретных людях (персонале организации) и их характеристиках.

Определяют функциональный состав работников на основе удельного веса каждой категории работников в общей списочной численности. По функциональному составу всех работников делят на три группы. Первая – это персонал управления и специалисты (руководители организации, менеджеры, товароведы-эксперты, бухгалтеры и т. д.). Вторая группа – основные рабочие, в торговле, например, это – торговско-оперативный персонал (продавцы, контролеры, кассиры, заведующие секциями, если заняты обслуживанием покупателей). Третья группа – вспомогательный персонал (фасовщики, комплектовщики, уборщики, грузчики).

Социальная структура персонала анализируется путем выделения работников по социально-демографическим группам: женщины, мужчины по отдельным возрастным группам. Это позволяет определять целевые группы при разработке различных программ мотивации сотрудников, а также программ развития персонала.

Трудовой потенциал организации будет характеризовать и образовательный состав работников, их квалификационная структура. Для оценки используют показатели удельного веса в сравнении с предыдущими периодами, а также с нормативными требованиями штатного расписания, с ситуацией на региональном рынке труда.

Изучение кадрового состава предполагает оценку укомплектованности необходимыми кадрами соответствующих специальностей и квалификаций. Использование работников по назначению является неременным условием, обеспечивающим бесперебойность произ-







Также в процессе анализа определяют динамику среднесписочной численности работников. Численность персонала зависит от трудоемкости производства (товарооборота), его структуры, внутригруппового ассортимента производимых (реализуемых) товаров.

*Планирование* персонала не осуществляется по всей организации в целом. Его необходимо проводить по отдельным группам и категориям работников. При планировании персонала организации различают такие понятия, как списочный и явочный состав. Явочный состав – это число работников, которые фактически присутствовали на рабочем месте за отчетные сутки; при планировании же рассматривают как число работников, которое должно быть на рабочих местах.

Списочный же состав включает всех сотрудников организации, в том числе находящихся в командировках, отпусках или больничных. Явочное число работников определяется путем расчетов, а списочное получают путем корректировки явочного с использованием коэффициентов перехода, отражающих использование номинального фонда рабочего времени (рабочее время по календарю без выходных и праздничных дней).

На практике существуют следующие методы планирования численности рабочих:

- по трудоемкости программы;
- по нормам выработки;
- по нормам обслуживания;
- по рабочим местам.

Метод расчета по трудоемкости программы подходит для планирования численности работников на нормируемых работах. Необходимую численность рабочих вычисляют следующим образом: плановая трудоемкость программы производства делится на произведение эффективного фонда рабочего времени и коэффициента выполнения временных норм. Можно отметить, что данный метод вычисления является наиболее информативным и точным.

Метод планирования по нормам выработки также применяется для вычисления количества рабочих на нормируемых работах, в основном это вспомогательные работники. В данном методе плановую численность получают путем деления планового объема производства или реализации товаров (услуг) на произведение плановой нормы выработки и коэффициента ожидаемого выполнения норм.

Планирование численности на основе норм обслуживания используется для планирования вспомогательных работников. Плановая численность в этом случае может быть получена при умножении следующих показателей: количества смен работы, коэффициента преоб-

разования явочной численности в списочную и результата от деления количества единиц оборудования на норму обслуживания.

Метод планирования по рабочим местам чаще всего используется для планирования численности торгово-оперативного персонала в торговле и вспомогательных работников. Плановая численность в этом случае равна произведению числа рабочих мест на количество смен и коэффициент перевода явочной численности в списочную (номинальный фонд рабочего времени делят на эффективный фонд рабочего времени).

В настоящее время при планировании численности руководителей, специалистов и служащих все шире применяются методы расчета по регламентирующим ее нормативным документам (нормативам численности). Основой расчетов служит рациональная организационная структура организаций.

Непосредственный расчет численности может быть проведен на основании нормативов численности по функциям управления; нормативов и норм времени (для конструкторов, технологов, проектировщиков и т. п.); нормативов и норм обслуживания и управляемости (для линейного персонала, нормировщиков, товароведов и т. п.).

В потребительской кооперации действуют нормативы численности служащих, утвержденные постановлением Правления Белкоопсоюза «О нормативах численности служащих районных потребительских обществ, филиалов Гродненского облпотребобщества и признании утратившими силу отдельных структурных элементов постановления Правления Белкоопсоюза от 17 декабря 2014 г. № 353» от 31 марта 2016 г. № 79. Например, численность работников планово-экономических отделов увязывается с совокупным объемом деятельности. Это соответствует первому из названных подходов.

Возможно применение и других нормативов, характеризующих объемы работ, выполняемых специалистами. В последнее время в практику планирования численности руководителей, специалистов и служащих стали шире внедряться нормативы численности, устанавливаемые по каждой функции управления с учетом влияющих на нее факторов. В качестве факторов, влияющих на численность, взяты технико-экономические показатели деятельности организаций. Учитывая, что основная часть работ, выполняемых этой категорией работников, не подлежит прямому нормированию, приходится исходить из косвенного измерения затрат труда, зависящих от факторов, влияющих на трудоемкость функций управления.

При этом различаются два вида факторов, влияющих на функции управления:

- факторы, характеризующие масштабы, объем внешних связей, объем продукции, численность рабочих; эти факторы непосредственно влияют на объем работ специалистов;

- факторы, характеризующие систему и методы работы, применяемые формы документации и другие организационные условия; от этих факторов в значительной степени зависит эффективность труда.

Подстановка в формулы численных значений факторов позволит найти расчетную численность руководителей, специалистов и служащих по функциям управления.

В организациях применяют различные методы расчета численности специалистов.

### ***Вопросы и задания для самоконтроля***

1. На основании какого вида численности производят оценку функционального состава персонала? Какой показатель для этого рассчитывается?

2. Как определить абсолютный и относительный излишек или недостаток кадров? Для каких целей анализа используют эти показатели?

3. Какие документы организации используют при оценке укомплектованности кадров?

4. Как рассчитать процент замещения должностей, требующих высшего образования, работниками с соответствующим уровнем образования?

5. Как рассчитать коэффициент насыщенности специалистами с образованием? Для каких целей анализа применяется этот показатель?

6. Какие виды потерь рабочего времени выделяют, причины их возникновения? Укажите основные направления сокращения потерь рабочего времени.

7. Что такое явочный состав работников при планировании численности?

8. Что собой представляет номинальный фонд рабочего времени?

9. Чем эффективный фонд рабочего времени отличается от номинального?

10. Что является основными задачами планирования персонала?

11. Назовите различные методы планирования персонала.

12. Как определяют плановую численность работников, исходя из трудоемкости работы (программы)?

13. Как рассчитать плановую численность, исходя из норм выработки?

14. При планировании какой категории работников используется коэффициент технической сложности?

15. Плановую численность какой категории работников торговли определяют, исходя из количества рабочих мест?

16. Как из планируемой явочной численности работников получить списочную?

17. Какие нормативы используют при планировании численности руководителей и специалистов?

18. В чем особенности планирования персонала в организациях Республики Беларусь?

### ***Темы рефератов***

1. Высвобождение персонала: порядок, необходимость.

2. Нормативы численности в потребительской кооперации.

### ***Задания для аудиторной работы***

**Задание 13.1.** В плане производства продукции на год предусмотрен выпуск изделия А в количестве 5 500 ед. и изделия В в количестве 2 000 ед. Затраты времени на одно изделие составляют соответственно 15,8 и 5,2 нормо-ч. Предприятие работает в две смены по пятидневной рабочей неделе. Количество неявок на работу по балансу рабочего времени прошлого года составило 38 дней, в том числе прогулы – 1 день, неявки с разрешения администрации – 1 день. Продолжительность смены по плану – 7,8 ч. Определите численность рабочих на планируемый год.

**Задание 13.2.** В организации в соответствии с применяемой технологией изготовления продукции организован производственный поток, на котором в смену занято 23 рабочих. Работа осуществляется в две смены в условиях пятидневной рабочей недели. На плановый простой оборудования при выполнении ремонта отведено 9 дней. Количество вспомогательных рабочих составляет 20% от численности основных. Количество служащих по штатному расписанию – 23 чел. Неявки на работу по плану составляют 35 дней в среднем на одного рабочего. Определите численность основных и вспомогательных рабочих, общую численность персонала по плану.

**Задание 13.3.** Объем товарной продукции в отчетном году составил 1 500 тыс. р. Численность персонала – 330 чел. Удельный вес ра-

бочих в общей численности персонала равен 80%. По плану на следующий год предусмотрен рост объема производства в связи с увеличением спроса на продукцию на 7%, производительность труда рабочих за счет планируемых организационно-технических мероприятий вырастет на 3%. Определите плановую численность рабочих и всего персонала, коэффициент соотношения между плановой и фактической численностью рабочих.

**Задание 13.4.** Произведите анализ должностной структуры кадров в организации на основании данных таблицы 11. Аналитическую таблицу постройте самостоятельно. По результатам анализа сделайте выводы.

Таблица 11 – Состав работников организации, чел.

Показатели	Годы		
	базисный	предшествующий	отчетный
Списочная численность работников, всего	4 863	4 820	5 372
В том числе:			
рабочие	3 597	3 539	4 063
руководители	573	581	579
специалисты	680	656	687
другие служащие	13	44	43

**Задание 13.5.** Рассчитайте абсолютное и относительное отклонение численности работников торговой организации на основании данных таблицы 12.

Таблица 12 – Абсолютное и относительное отклонение численности работников

Показатели	Предшествующий год	Отчетный год		Темп роста, %	Базисная численность в пересчете на товарооборот отчетного года	Абсолютное отклонение	Относительное отклонение
		в действующих ценах	в сопоставимых ценах				
Розничный товарооборот, тыс. р.	12 209	15 541			—	—	—

## Окончание таблицы 12

Показатели	Пред- шест- вующий год	Отчетный год		Темп роста, %	Базисная числен- ность в пересчете на товаро- оборот отчетного года	Абсо- лютное откло- нение	Относи- тельное откло- нение
		в дейст- вующих ценах	в сопос- тавимых ценах				
Среднесписочная численность ра- ботников, всего, чел.	113	99					
В том числе про- давцов, чел.	76	69					

Индекс роста цен на товары за анализируемый период составляет 1,14. По результатам анализа сделайте выводы.

**Задание 13.6.** За отчетный период средняя списочная численность работников организации составила 812 чел., принято на работу 25 чел., уволено по соглашению сторон – 19, по сокращению штатов – 5, за нарушение трудовой дисциплины – 1 чел. Рассчитайте показатели, характеризующие движение трудовых ресурсов.

**Задание 13.7.** Рассчитайте коэффициенты, характеризующие интенсивность текучести кадров по должностным группам работников организации.

Среднесписочная численность работников организации – 347 чел., в том числе 243 – рабочие, 22 – руководители, 74 – специалисты, 8 – другие служащие. Списочная численность работников организации в среднем за указанный период составила 365 чел., в том числе рабочие – 257, руководители – 23, специалисты – 77, другие служащие – 8 человек.

Численность работников, уволившихся по собственному желанию, а также за нарушения трудовой дисциплины за данный период времени составила 61 чел., в том числе – 1 руководитель, 10 специалистов, 49 рабочих и 1 служащий.

**Задание 13.8.** Рассчитайте среднесписочную численность работников на планируемый период на основании следующих данных:

- розничный товарооборот планируется увеличить на 15,3% (в действующих ценах);

- предполагаемый индекс роста розничных цен – 1,087;
- производительность труда планируется увеличить на 3,5% (в сопоставимых ценах);
- в отчетном году среднесписочная численность работников составила 94 человека.

**Задание 13.9.** В продовольственном магазине с универсальным ассортиментом и торговой площадью 180 м<sup>2</sup> определите необходимую явочную численность продавцов. В магазине имеется 10 рабочих мест продавцов. Режим работы магазина – 14 ч в день без выходных. Время на подготовительно-заключительные операции установлено администрацией магазина в размере 15 мин/день.

**Задание 13.10.** На основании данных таблицы 13 определите, сколько потребуется слесарей по ремонту и обслуживанию торговых автоматов.

Таблица 13 – Сложность применяемого оборудования

Виды автоматов	Количество, шт.	Коэффициент технической сложности ( $K_{сл}$ )
Для приготовления и продажи газированной воды	10	1,0
Для приготовления и продажи горячих напитков	8	1,7
Для продажи пива	5	1,3
Для продажи штучных товаров	3	1,8

Норма нагрузки на слесаря при  $K_{сл} = 1,0$  составляет 15 ед. Продолжительность работы автоматов – 12 ч, рабочей смены слесаря – 8 часов.

## Тема 14. Планирование роста производительности труда

### *Краткие теоретические сведения*

Планирование производительности труда производится на основе анализа производительности труда за отчетный период по организации и ее подразделениям. При анализе производится расчет производительности и факторов, ее определяющих, указанных в темах 4, 5.

Планирование роста производительности труда имеет целью обеспечить рост и совершенствование всего производства, снижение себестоимости продукции, и в конечном счете рост прибыли организации.

При планировании роста производительности труда используется ряд методов: по технико-экономическим факторам, аналитический, моделирования и метод прямого счета.

При *технико-экономическом* планировании используется следующая классификация факторов роста производительности труда:

1. *Структурные сдвиги в производстве*: изменение доли производства (реализации) структурных подразделений в общем его объеме в целом по организации.

2. *Повышение технического уровня производства*:

- механизация и автоматизация производственных процессов, внедрение передовой технологии;
- модернизация оборудования;
- изменение конструкций и технических характеристик изделий, повышение качества продукции;
- улучшение использования материалов, топлива, энергии;
- внедрение новых видов или замена потребляемого сырья, материалов, топлива, энергии.

3. *Совершенствование управления, организации производства и труда*:

- совершенствование управления производством;
- увеличение норм и зон обслуживания;
- сокращение потерь рабочего времени (уменьшение невыходов на работу, сокращение простоев);
- сокращение потерь от брака;
- уменьшение числа рабочих, не выполняющих нормы выработки;
- изменение рабочего периода в сезонных отраслях.

4. *Изменение объема производства и удельного веса отдельных видов продукции*.

5. *Отраслевые факторы*.

6. *Ввод в действие и освоение новых объектов*.

Методика расчета роста производительности труда по технико-экономическим факторам основана на показателе относительной экономики численности работающих за счет влияния отдельных факторов на уровень выработки продукции. Расчет ведется в три этапа.

Сначала определяется исходная численность работающих на планируемый период (*Чисх*) по планируемому объему производства при условии сохранения базисной выработки по формуле



$$Ч_{исх} = \frac{\hat{A}\ddot{I}\ddot{e}}{\ddot{I}\hat{O}\acute{a}\grave{a}\grave{c}},$$

где  $ВП_{пл}$  – планируемый объем производства товарной, чистой или реализованной продукции, принятый для измерения производительности труда, р.;

$ПТ_{баз}$  – выработка продукции на одного среднесписочного работающего в базисном периоде, р.

На втором этапе по каждому фактору, исходя из намечаемых к внедрению мероприятий, из плана технического развития и организации производства определяется возможная экономия численности работающих. Экономия по всем факторам суммируется и получается общая экономия работающих (Э).

В завершение определяется плановая производительность труда за счет внедрения организационно-технических мероприятий по формулам

$$Ч_{пл} = Ч_{исх} \pm Э;$$

$$ПТ_{пл} = \frac{\hat{A}\ddot{I}\ddot{e}}{\times \ddot{I}\ddot{e}},$$

где  $Ч_{пл}$  – плановая численность работников, чел.;

$ПТ_{пл}$  – плановая производительность труда, р.

Расчет экономии численности работающих по отдельным факторам ведется в последовательности классификации факторов, указанной выше.

Например, экономия численности работающих за счет изменения количества рабочих дней в плановом периоде (длительности отпусков, совпадения общих выходных дней с праздничными, уменьшения невыходов по болезни и с разрешения администрации, ликвидации прогулов) ( $Эф$ ) определяется по формуле

$$\acute{Y}\hat{o} = \frac{\times \grave{e}\ddot{n}\hat{o} \cdot (\hat{O}\hat{i} - \hat{O}\grave{a}) \cdot \acute{O}\grave{d}}{\hat{O}\grave{a} \cdot 100},$$

где  $\Phi_o$  – число рабочих дней одного рабочего в отчетном периоде, дней;

$\Phi_d$  – число рабочих дней одного рабочего в плановом периоде, дней;

$Ур$  – удельный вес рабочих в общей численности работающих, %.

Величину прироста производительности труда по каждому фактору в отдельности ( $\Delta ПТф$ ) можно определить по формуле

$$\dot{\Delta ПТф} = \frac{\Delta \dot{ПТ} \cdot \dot{Yф}}{\dot{Y}},$$

где  $\Delta ПТ$  – общий прирост производительности труда по всей совокупности факторов, %;

$\dot{Yф}$  – экономия численности работающих по отдельному фактору, чел.;

$\dot{Y}$  – экономия численности, исчисленная по всем факторам, чел.

*Аналитический метод* планирования роста производительности труда базируется на снижении трудоемкости продукции и улучшении использования рабочего времени в плановом году. Он находит применение во внутрипроизводственном планировании – в цехах и подразделениях, где ведется учет и планирование технологической трудоемкости продукции.

*Моделирование роста производительности труда* осуществляется на основе применения многофакторных регрессионных моделей.

Планирование производительности труда методом *прямого счета* осуществляется путем деления планируемого объема производства (или объема продаж) на плановую среднесписочную численность работников. При этом сравниваются выработки планового и базисного периодов. Задача этого метода сводится к планированию объема производства (объема продаж) и численности работающих.

### ***Вопросы и задания для самоконтроля***

1. Какое соотношение проверяется при анализе производительности труда? Что оно показывает?
2. Влияет ли объем деятельности на производительность труда? Или производительность труда влияет на объем деятельности?
3. Влияет ли на изменение производительности труда инфляция? При каком методе измерения производительности влияния не будет?
4. Докажите, что рабочее время влияет на изменение производительности труда.
5. Почему изменение фондоотдачи влияет на изменение производительности труда?
6. На основе каких плановых показателей можно рассчитать производительность труда на планируемый период?

## *Темы рефератов*

1. Сравнение методик анализа производительности труда в промышленности и торговле.
2. Зарубежный опыт управления производительностью труда.

### *Задания для аудиторной работы*

**Задание 14.1.** Рассчитайте долю прироста розничного товарооборота торгового дома за счет интенсивных факторов на основании следующих данных:

- Розничный товарооборот в базисном году составил 1 515 млн р., в отчетном – 1 616 тыс. р. в сопоставимых ценах.
- Численность работников торгового дома в базисном году – 245 чел., в отчетном – 249 человек.

**Задание 14.2.** Рассчитайте долю прироста розничного товарооборота торговой организации за счет интенсивных и экстенсивных факторов (в стоимостном выражении и процентах) на основании следующих данных:

- Розничный товарооборот в базисном году составил 2 743 тыс. р., в отчетном – 3 187 тыс. р.
- Численность работников торгового дома в базисном году – 215 чел., в отчетном – 227 человек.

Индекс роста розничных цен составляет 1,08.

**Задание 14.3.** На основании данных таблицы 14 рассчитайте показатели производительности и среднегодовой заработной платы. Оцените соотношение темпов роста. Разработайте пути улучшения эффективности использования труда работников с учетом конечных результатов деятельности организации.

**Таблица 14 – Производительность труда и средняя заработная плата работников промышленности**

Показатели	Годы			Темп роста, %		
	первый	второй	третий	второго года к первому	третьего года к первому	третьего года ко второму
Выручка от реализации продукции, тыс. р.	1 400	1 690	2 524			

## Окончание таблицы 14

Показатели	Годы			Темп роста, %		
	первый	второй	третий	второго года к первому	третьего года к первому	третьего года ко второму
Расходы на оплату труда, относимые на себестоимость, тыс. р.	326	428	548			
Среднесписочная численность работников, чел.	376	403	436			
Производительность труда, тыс. р.						
Средние расходы по заработной плате на одного работника, тыс. р.						
Соотношение темпов роста производительности и среднего размера заработной платы работников						

**Задание 14.4.** На основании данных таблицы 15 рассчитайте влияние изменения среднегодовой численности торговых работников, производительности труда и цен на изменение розничного товарооборота по розничной торговой организации.

Таблица 15 – Влияние среднегодовой численности работников, производительности труда и цен на изменение розничного товарооборота по розничной торговой организации

Год	Розничный товарооборот, тыс. р.	Среднесписочная численность, чел.	Производительность труда, тыс. р.	Индекс цен	Изменение товарооборота, тыс. р.		
					за счет численности	за счет производительности труда	за счет цен
Предшествующий	2 220	113		—	—	—	—
Отчетный	2 954	99		1,05			

**Задание 14.5.** На основании данных таблицы 16 определите влияние рабочего времени продавцов на их производительность труда по розничной торговле в отчетном году по сравнению с предшествующим годом, сделайте выводы.

Таблица 16 – Влияние организации труда работников на уровень производительности по организации

Показатели	Годы		Темп роста, %, или отклонение (+; –)
	предшествующий	отчетный	
Среднесписочная численность работников, чел.	185	180	
Количество рабочих дней в году за вычетом очередных отпусков, дней	289	288	
Количество отработанных дней в году в среднем на одного работника	276	277	
Средняя продолжительность рабочего дня, ч	7,89	7,89	
Среднесписочная численность продавцов, чел.	126	123	
Товарооборот, тыс. р.	34 776	34 779	

**Задание 14.6.** Рассчитайте производительность труда работников торговли по указанным в таблице 17 организациям, дайте ее оценку и сделайте выводы.

Укажите факторы, которые могли повлиять на колебания данного показателя по организациям.

Определите основные пути роста производительности труда и рассчитайте сумму возможного увеличения розничного товарооборота по Белкоопсоюзу при доведении в целом по системе потребительской кооперации Беларуси производительности труда работников торговли до показателя передового райпо.

Объясните преимущество сравнительного анализа.

Таблица 17 – Производительность труда торговых работников по организациям Белкоопсоюза

Показатель	Белкоопсоюз	Облпотребсоюз	Райпо
Розничный товарооборот, млн р.	238,5	38,9	2,3
Среднесписочная численность работников, чел.	36 747	5 893	257
Производительность труда, тыс. р.			

**Задание 14.7.** Рассчитайте производительность труда работников торговли по указанным в таблице 18 организациям, дайте оценку. Укажите, какие факторы могли повлиять на колебания данного пока-

зателя по организациям. Определите основные пути роста производительности труда и рассчитайте сумму возможного увеличения розничного товарооборота райпо при доведении производительности труда работников торговли до показателя областного и республиканского уровней.

Таблица 18 – **Производительность труда торговых работников по торговой системе**

Показатели	Торговая система в целом	Региональное отделение	Гипермаркет
Розничный товароборот, тыс. р.	74 247	12 252	6 345
Среднесписочная численность работников, чел.	41 200	5 820	329
Производительность труда, млн р.			

**Задание 14.8.** Определите производительность труда работников организации за отчетный год на основании следующих данных:

- Объем произведенной продукции за год – 2 610 тыс. р.
- Среднесписочная численность работников – 110 человек.

Рассчитайте, как изменится производительность труда в планируемом году, если объем произведенной продукции возрастет на 10%, а численность работников сократится на 10 человек.

**Задание 14.9.** На малом предприятии планируется провести рационализацию численности работников. В частности, планируется сократить численность работников с 11 до 7 чел. при одновременном приросте объема производства на 4%. Определите прирост производительности труда, если объем производства был 63 тыс. р.

## **Тема 15. Планирование фонда заработной платы**

### ***Краткие теоретические сведения***

Анализ фонда заработной платы целесообразно проводить в соответствии с его структурой. Большинство выплат по фонду заработной платы относится на статью себестоимости или расходов на реализацию (расходы на оплату труда).

В процессе анализа расходов на оплату труда сначала изучают темпы изменения объемов производства и реализации и расходов по данной статье. Одновременно рассчитывают уровень расходов на оп-

лату труда и его изменение. Если установлено, что темпы роста объемов производства или реализации опережают рост суммы расходов на оплату труда, это значит, что организация соблюдает основной принцип эффективного хозяйствования, и наоборот. Соответственно этому, уменьшение уровня расходов на оплату труда подтверждает эффективность использования средств на оплату труда, а его увеличение – наоборот. Целесообразно также вычислить сумму прибыли от реализации товаров на 1 р. расходов на оплату труда и определить динамику этого показателя.

Для оценки эффективности использования расходов на оплату труда приведем пример по торговой организации на основе данных таблицы 19.

**Таблица 19 – Использование расходов на оплату труда по торговой организации**

Показатели	Фактически за прошлый год	Фактически за отчетный год	Темп роста, %, или изменение (+; –)
1. Розничный товарооборот, тыс. р.	10 994,2	11 127,7	101,2
2. Среднесписочная численность торговых работников, чел.	265	252	95,1
3. Производительность труда (стр. 1 : стр. 2), тыс. р.	41,49	44,16	106,4
4. Расходы на оплату труда, тыс. р.	705,82	656,3	93,02
5. Расходы на оплату труда, % к товарообороту	6,42	5,9	–0,52
6. Расходы на оплату труда в расчете на одного работника, тыс. р.	2,66	2,60	97,7
7. Сумма стимулирующих выплат в расходах на оплату труда, тыс. р.	76,96	132,42	172,1
8. Стимулирующие выплаты, % к товарообороту	0,7	1,19	+0,49
9. Стимулирующие выплаты в расчете на одного работника, тыс. р.	0,29	0,53	181,2
10. Доля стимулирующих выплат в расходах на оплату труда, %	10,90	20,17	+9,27

В данном примере товарооборот за рассматриваемый период вырос при снижении расходов на оплату труда. В результате снизился уровень расходов на оплату труда на 0,52% к товарообороту. На ос-

нове этого показателя можно рассчитать экономию расходов по заработной плате. Они составят 57,86 тыс. р.  $(0,52 \cdot 11\,127,7 : 100)$ .

Далее изучают влияние факторов на расходы на оплату труда. Их сумма находится в прямой зависимости от среднесписочной численности работников и суммы расходов на оплату труда в расчете на одного работника (таблица 20).

**Таблица 20 – Расчет влияния среднесписочной численности торговых работников и расходов на оплату труда в расчете на одного работника по торговой организации на расходы по оплате труда**

Показатели	Повлияли на динамику расходов на оплату труда	
	Расчет	Сумма, тыс. р.
Среднесписочная численность торговых работников	$2,66 \cdot (-13)$	-34,58
Расходы на оплату труда в расчете на одного работника	$-0,06 \cdot 252$	-15,2
Общее влияние факторов	$656,3 - 705,82$	-49,78

Расчеты показали, что в связи с сокращением среднесписочной численности торговых работников по сравнению с прошлым годом на 13 чел. расходы на оплату труда снизились на 34,58 тыс. р. Снижение расходов в расчете на одного работника дало экономию расходов по заработной плате на сумму 15,2 тыс. р. Небольшое отклонение общего влияния факторов от изменения суммы расходов на оплату труда связано с округлениями при расчетах.

Теория анализа позволяет, заменив средние расходы по оплате на одного работника на показатели объема розничного товарооборота и производительность труда, рассчитать влияние трех показателей на расходы по оплате труда. Расходы по оплате труда ( $P$ ) рассчитываются по следующей формуле:

$$D = \frac{\partial}{\partial T} \cdot D\delta,$$

где  $T$  – розничный товарооборот, р.;

$ПТ$  – производительность труда работников торговли, р.;

$Pp$  – расходы на оплату труда в расчете на одного работника, р.

Расчеты производятся методом цепных подстановок. Сумма расходов на оплату труда находится в прямой зависимости от изменения



товарооборота и расходов на одного работника (в них включены выплаты по тарифным ставкам, сдельным расценкам, основные компенсирующие и стимулирующие выплаты) и в обратной – от изменения производительности труда. Производительность труда влияет на уровень расходов по оплате труда, а, следовательно, на сумму экономии или излишних выплат.

Выплаты из прибыли, включаемые в фонд заработной платы, следует анализировать отдельно с точки зрения их мотивационного воздействия.

Средняя заработная плата рассчитывается на основе фонда заработной платы в целом без выплат внешним совместителям и по договорам подряда. Темп роста средней заработной платы при анализе сравнивают с темпами роста производительности труда.

Результаты расчетов численности на планируемый период, а также материалы анализа фонда заработной платы за отчетный период, нормы и правила, заложенные в Положение об оплате труда и Положение о премировании в организации на основе государственных нормативных документов, являются исходными при планировании фонда заработной платы.

Наиболее часто используют поэлементный метод планирования фонда заработной платы. Основную часть фонда заработной платы составляет оплата за выполненную работу и отработанное время. Планирование этой части фонда заработной платы также осуществляется по отдельным элементам:

- оплата по должностным окладам, тарифным ставкам;
- оплата по сдельным расценкам.

Плановая сумма оплаты по должностным окладам определяется путем последовательного умножения окладов (тарифных ставок) по категориям работников по штатному расписанию на численность каждой категории и на 12. Плановая сумма оплаты по сдельным расценкам может быть определена путем умножения планового объема работ на средневзвешенную расценку.

Планирование выплат по остальным элементам осуществляется, исходя из их отражения в Положениях об оплате труда и о премировании.

При планировании распределения оплаты труда по структурным подразделениям важным параметром служит установление приоритетности видов деятельности организации и важности получаемых конечных результатов с позиций достижения поставленных целей.

### ***Вопросы для самоконтроля***

1. Каковы цели и задачи анализа фонда заработной платы?
2. В чем заключается методика оценки степени влияния факторов на изменение фонда заработной платы?
3. В чем заключается содержание, значение и задачи планирования фонда заработной платы?
4. В чем заключается методика прогнозирования и планирования показателей фонда заработной платы?

### ***Темы рефератов***

1. Механизм управления фондом заработной платы.
2. Нормативный метод планирования фонда заработной платы.

### ***Задания для аудиторной работы***

**Задание 15.1.** Имеются данные по фонду заработной платы организации (таблица 21).

Таблица 21 – Состав фонда заработной платы

Состав средств	По плану	Фактически	Темп роста, %
Расходы на оплату труда в составе себестоимости продукции, тыс. р.	5 429	5 479	
Выплаты за счет прибыли, тыс. р.	583	671	
Фонд заработной платы, тыс. р.			

Требуется проанализировать состав фонда заработной платы.

**Задание 15.2.** На основании данных таблицы 22 оцените соотношение темпов роста производительности и заработной платы. Рассчитайте пути улучшения эффективности использования труда работников с учетом связи с конечными результатами деятельности организации.

Таблица 22 – Показатели по труду и заработной плате работников торговли

Показатели	Годы		Темп роста, %	Отклонение (+; –)
	первый	второй		
Розничный товарооборот, тыс. р.	351,5	415,3		
Фонд заработной платы (без совместителей и оплаты по договорам подряда), тыс. р.	27,8	40		

## Окончание таблицы 22

Показатели	Годы		Темп роста, %	Отклонение (+; -)
	первый	второй		
Уровень фонда заработной платы, %				
Расходы на оплату труда, относимые на расходы на реализацию, тыс. р.	24	29		
Уровень расходов на оплату труда в составе расходов на реализацию товаров, %				
Удельный вес расходов на оплату труда в составе расходов на реализацию в фонде заработной платы, %				
Выплаты заработной платы за счет прибыли, тыс. р.	4,9	4,8		
Удельный вес выплат из прибыли в фонде заработной платы, %				
Среднесписочная численность работников торговли, чел.	49	52		
Среднегодовая заработная плата работников торговли, тыс. р.				
Производительность труда работников, тыс. р.				

**Задание 15.3.** На основании данных таблицы 23 дайте оценку изменения среднего размера заработной платы. Разработайте пути, направленные на совершенствование стимулирования труда работников.

Таблица 23 – Данные об оплате труда работников торговли

Показатели	Месяцы			Темп роста, %	
	первый	второй	третий	третьего месяца к первому	третьего месяца ко второму
Розничный товарооборот, тыс. р.	124	134	142		
Фонд заработной платы (без оплаты внешним совместителям и по договорам подряда), тыс. р.	5,6	5,9	6,3		
Доход от реализации, тыс. р.	27	26	31		
Расходы на реализацию без расходов на оплату труда, тыс. р.	22	23	28		
Среднесписочная численность работников, чел.	27	23	19		

В процессе анализа используйте многофакторную модель зависимости показателей, влияющих на средний размер заработной платы, и рассчитайте их влияние.

Средний размер заработной платы (*СЗП*) рассчитывается по следующей формуле:

$$\tilde{N}\zeta\ddot{I} = \frac{\hat{\partial}\zeta\ddot{I}}{\times\ddot{I}} \cdot \frac{\times\ddot{I}}{\ddot{A}} \cdot \frac{\ddot{A}}{\partial\hat{I}} \cdot \frac{\partial\hat{I}}{\times},$$

где *ФЗП* – фонд заработной платы, р.;

*ЧП* – чистая продукция, р.;

*Д* – доход от реализации продукции, р.;

*ТО* – розничный товароборот, р.;

*Ч* – среднесписочная численность работников, чел.

**Задание 15.4.** На основании данных таблицы 24 рассчитайте показатели эффективности расходов на оплату труда работников промышленности. Сделайте выводы. Разработайте рекомендации по улучшению эффективности оплаты труда в промышленности.

Таблица 24 – Показатели эффективности расходов на оплату труда работников промышленности

Показатели	Годы			Темп роста, %, или отклонение (+; –)	
	первый	второй	третий	третьего года к первому	третьего года ко второму
Объем производства продукции, тыс. р.	1 417	1 706	2 508		
Выручка от реализации, тыс. р.	1 400	1 690	2 524		
Прибыль (убыток) от реализации, тыс. р.	83	84	196		
Расходы на оплату труда, относимые на себестоимость, тыс. р.	330	395	579		
Среднесписочная численность персонала, всего, чел.	91	90	91		
В том числе рабочих	63	63	64		
Производство продукции на 1 р. расходов на оплату труда, р.					
Выручка на 1 р. расходов на оплату труда, р.					

## Окончание таблицы 24

Показатели	Годы			Темп роста, %, или отклонение (+; –)	
	первый	второй	третий	третьего года к первому	третьего года ко второму
Прибыль на 1 р. расходов на оплату труда, р.					
Среднегодовая заработная плата персонала, млн р.					
Удельный вес рабочих в общей численности персонала, %					
Производительность труда персонала, всего, млн р.					
Производительность труда рабочих, млн р.					

Рассчитайте коэффициенты использования расходов на оплату труда работников промышленности. Результаты представьте по форме таблицы 25.

Таблица 25 – **Коэффициенты эффективности использования расходов на оплату труда работников промышленности**

Коэффициенты	Расчет	Величина
Отношение индекса объема производства продукции к индексу расходов на оплату труда		
Отношение индекса прибыли к индексу расходов на оплату труда		
Отношение индекса производительности труда к индексу расходов на оплату труда		
Отношение индекса производительности труда к индексу средней заработной платы		
Отношение индекса прибыли на одного работника к индексу расходов на оплату труда		
Отношение индекса прибыли на одного работника к индексу средней заработной платы		
Отношение индекса расходов на оплату труда к индексу численности работников		

**Задание 15.5.** На основании данных таблицы 26 определите влияние на расходы по оплате труда выручки от реализации, производительности труда и среднегодовой заработной платы работников промышленности.

**Таблица 26 – Показатели для расчета влияния на расходы по оплате труда выручки от реализации, производительности труда и среднегодовой заработной платы работников завода**

Показатели	Годы		Темп роста, %, или отклонение (+; –)
	первый	второй	
Выручка от реализации, тыс. р.	1 692	2 523	
Объем производства, тыс. р.	1 707	2 509	
Среднесписочная численность работников, чел.	119	120	
Среднесписочная численность рабочих, чел.	72	74	
Производительность труда по выручке, тыс. р.:			
в целом по заводу			
рабочих			
Расходы на оплату труда, относимые на себестоимость, тыс. р.:			
в целом по заводу	430	548	
рабочих	297	350	
Среднегодовая заработная плата, р.:			
в целом по заводу			
рабочих			

**Задание 15.6.** На основании данных таблицы 27 определите влияние показателей использования рабочего времени на расходы по оплате труда, относимые на себестоимость.

**Таблица 27 – Показатели для расчета влияния показателей использования рабочего времени на расходы по оплате труда, относимые на себестоимость**

Показатели	Годы		Отклонение (+; –)
	первый	второй	
Среднесписочная численность работников, чел.	404	436	
Количество отработанных дней одним работником	239	236	

## Окончание таблицы 27

Показатели	Годы		Отклонение (+; -)
	первый	второй	
Средняя продолжительность рабочего дня, ч	7,86	7,73	
Среднечасовая заработная плата одного работника, р.	0,16	0,17	
Расходы на оплату труда, относимые на себестоимость, тыс. р.	121,4	135,2	

**Задание 15.7.** На основании данных таблицы 28 рассчитайте показатели производительности и среднегодовой заработной платы. Оцените соотношение темпов роста. Выделите положительные и отрицательные стороны эффективности действующей системы оплаты труда. Разработайте пути улучшения эффективности использования труда работников с учетом конечных результатов деятельности организации.

**Таблица 28 – Производительность труда и средняя заработная плата работников промышленности**

Показатели	Годы			Темп роста, %		
	первый	второй	третий	второго года к первому	третьего года к первому	третьего года ко второму
Выручка от реализации продукции, тыс. р.	1 400	1 690	2 524			
Расходы на оплату труда, относимые на себестоимость, тыс. р.	326	428	548			
Среднесписочная численность работников, чел.	90	92	93			
Производительность труда, млн р.						
Среднегодовая заработная плата (по себестоимости), р.						
Соотношение темпов роста производительности и среднего размера заработной платы работников						

**Задание 15.8.** Установите планируемый фонд заработной платы по сдельным расценкам для работников торгово-оперативного персонала на основании данных таблицы 29.

Таблица 29 – Планирование фонда заработной платы

Тип магазина	Количество магазинов, ед.	Расценка, % к обороту	Средний товарооборот за месяц, тыс. р.	Фонд заработной платы за месяц, млн р.
Товары повседневного спроса	8	2,3	50	
	4	2,4	75	
	4	2,7	100	
Стройматериалы	3	2,0	30	
	2	2,2	40	
Хозяйственные товары	2	2,4	45	



## СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

**Алиев, И. М.** Экономика труда. Теория и практика : учеб. для бакалавров / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. – М. : Юрайт, 2016. – 670 с.

**Владимирова, Л. П.** Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (торговля) : учеб. / Л. П. Владимирова. – М. : Дашков и К°, 2006. – 347 с.

**Государственная** программа о социальной защите и содействии занятости населения на 2016–2020 годы : утв. постановлением Совета Министров Респ. Беларусь от 30 янв. 2016 г. № 73 // Консультант-Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

**Дашков, Л. П.** Организация труда работников торговли : учеб. / Л. П. Дашков, В. К. Памбухчянц, О. В. Памбухчянц. – М. : Дашков и К°, 2010. – 240 с.

**Единый** тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих. Выпуск 51 (раздел «Торговля и общественное питание») : утв. постановлением М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 25 нояб. 2003 г. № 146 (в ред. от 27 дек. 2012 г. № 124) // Консультант-Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

**Лебедева, С. Н.** Экономика и организация труда : учеб. / С. Н. Лебедева, Л. В. Мисникова. – Минск : Мисанта, 2002. – 166 с.

**Методические** рекомендации по установлению норм управляемости для руководителей производственных структурных подразделений коммерческих организаций : утв. постановлением М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 29 дек. 2004 г. № 163 // Консультант-Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

**Мисникова, Л. В.** Организация труда в торговле : учеб. пособие / Л. В. Мисникова, Н. А. Сныткова. – Минск : Изд-во Гревцова, 2010. – 184 с.

**О вертикали** управления отраслями торговли и общественного питания : постановление Белорусского республиканского союза потребителей от 3 апр. 2015 г. № 88. – Минск, Белкоопсоюз, 2015.

**О нормативах** численности служащих районных потребительских обществ, филиалов Гродненского облпотребобщества и признании утратившими силу отдельных структурных элементов постановления Правления Белкоопсоюза от 17 дек. 2014 г. № 353 : постановление Правления Белкоопсоюза от 31 марта 2016 г. № 79. – Минск, Белкоопсоюз, 2016.

**О некоторых** вопросах предоставления компенсации по условиям труда в виде сокращенной продолжительности рабочего времени : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 7 июля 2014 г. № 57 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

**О профессиональном** пенсионном страховании : Закон Респ. Беларусь от 5 янв. 2008 г. № 322-3 (в ред. от 4 июня 2015 г. № 274-3) // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

**Об оплате** труда, нормативах численности работников объектов торговли и общественного питания потребительской кооперации : постановление Правления Белкоопсоюза и Президиума Республиканского комитета Белорусского профсоюза работников потребительской кооперации от 7 окт. 2015 г. № 226/5. – Минск : Белкоопсоюз, 2015.

**Об утверждении** Инструкции о порядке организации нормирования труда : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 21 марта 2008 г. № 53 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

**Об утверждении** Межотраслевых нормативов численности работников служб организации труда и заработной платы : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 24 сент. 2007 г. № 117 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

**Об утверждении** Нормативов численности специалистов по охране труда на предприятиях : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 23 июля 1999 г. № 94 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

**Об утверждении** формы государственной статистической отчетности 12-т «Отчет по труду» и указаний по ее заполнению : постановление Нац. стат. ком. Респ. Беларусь от 19 авг. 2013 г. № 163 (в ред. от 14 февр. 2014 г. № 17) // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

**Об утверждении** Методических рекомендаций по расчету добавленной стоимости и добавленной стоимости на одного среднесписочного работника (производительности труда по добавленной стоимости) на уровне организации : постановление М-ва экономики Респ. Беларусь, М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 31 мая 2012 г. № 48/71 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

**Организация** труда : учеб. / Т. В. Емельянова [и др.] ; под общ. ред. Л. В. Мисниковой. – Минск : Выш. шк., 2004. – 302 с.

**Организация**, нормирование и оплата труда в агропромышленном комплексе. Практикум : учеб. пособие / под ред. М. К. Жудро, С. Б. Шапиро, В. И. Соуся. – Минск : Выш. шк., 2014. – 255 с.

**Организация**, нормирование и оплата труда : учеб. пособие / А. С. Головачев [и др.] ; под общ. ред. А. С. Головачева. – 4-е изд., испр. – Минск : Новое знание, 2008. – 606 с.

**Пашуто, В. П.** Организация, нормирование и оплата труда на предприятии : учеб.-практ. пособие / В. П. Пашуто. – 3-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2007. – 320 с.

**Рекомендации** по разработке примерных структур и штатных нормативов численности работников аппарата управления коммерческих организаций государственной формы собственности и организаций с долей собственности государства в их уставных фондах более 50% : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 9 марта 2004 г. № 25 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000

[Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

**Рекомендации** по применению гибких систем оплаты труда в коммерческих организациях : постановление М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 21 окт. 2011 г. № 104 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

**Рекомендации** по определению тарифных ставок (окладов) работников коммерческих организаций и о порядке их повышения : утв. постановлением М-ва труда и соц. защиты Респ. Беларусь от 11 июля 2011 г. № 67 // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

**Трудовой** кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей Нац. собр. Респ. Беларусь 8 июня 1999 г. : одобр. Советом Респ. Нац. собр. Респ. Беларусь 30 июня 1999 г. // КонсультантПлюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2019.

**Фридман, А. М.** Экономика предприятий торговли и питания потребительского общества : учеб. / А. М. Фридман. – 4-е изд., перераб. и доп. – М. : Дашков и К°, 2015. – 656 с.

**Экономика** предприятий торговли : учеб. пособие / Н. В. Максименко [и др.] ; под общ. ред. Н. В. Максименко, Е. Е. Шишковой. – 3-е изд., непр. – Минск : Выш. шк., 2008. – 542 с.

**Экономика** труда : пособие / Т. В. Гасанова [и др.]. – Гомель : Бел. торгово-экон. ун-т потребит. кооп., 2010.

## СОДЕРЖАНИЕ

Пояснительная записка.....	3
Примерный тематический план для студентов очной (дневной) формы получения высшего образования.....	6
Краткие теоретические сведения, вопросы и задания для самоконтроля, темы рефератов, задания для аудиторной работы .....	7
Учебный модуль 1 .....	7
Раздел I. Труд как социально-экономический процесс .....	7
Тема 1. Предмет, задачи и содержание дисциплины «Экономика труда».....	7
Тема 2. Особенности труда как объекта исследования и изучения.....	9
Тема 3. Кадры организации .....	14
Тема 4. Производительность и эффективность труда .....	20
Тема 5. Факторы изменения производительности труда и резервы ее повышения .....	25
Учебный модуль 2 .....	29
Раздел II. Уровень жизни населения и организация оплаты труда.....	29
Тема 6. Уровень жизни населения и его показатели .....	29
Тема 7. Заработная плата как основной материальный стимул .....	31
Тема 8. Тарифная система заработной платы .....	32
Тема 9. Формы и системы заработной платы.....	36
Тема 10. Премирование работников организации.....	41
Тема 11. Оплата труда при коллективных формах его организации .....	46
Тема 12. Зарубежный опыт организации заработной платы .....	52

Учебный модуль 3 .....	54
Раздел III. Планирование труда .....	54
Тема 13. Планирование численности персонала и рабочего времени.....	54
Тема 14. Планирование роста производительности труда .....	64
Тема 15. Планирование фонда заработной платы .....	71
Список рекомендуемой литературы .....	82

Учебное издание

# **ЭКОНОМИКА ТРУДА**

## **Пособие**

**для реализации содержания образовательных программ  
высшего образования I ступени и переподготовки  
руководящих работников и специалистов**

Автор-составитель

**Мисникова Людмила Васильевна**

Редактор Ю. Г. Старовойтова

Компьютерная верстка Л. Г. Макарова

Подписано в печать 22.11.19. Формат 60 × 84 <sup>1</sup>/<sub>16</sub>.

Бумага офсетная. Гарнитура Таймс. Ризография.

Усл. печ. л. 5,11. Уч.-изд. л. 4,80. Тираж 100 экз.

Заказ №

Издатель и полиграфическое исполнение:

учреждение образования «Белорусский торгово-экономический  
университет потребительской кооперации».

Свидетельство о государственной регистрации издателя,  
изготовителя, распространителя печатных изданий

№ 1/138 от 08.01.2014.

Просп. Октября, 50, 246029, Гомель.

<http://www.i-bteu.by>

**БЕЛКООПСОЮЗ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«БЕЛОРУССКИЙ ТОРГОВО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ»**

---

Кафедра экономики торговли

# **ЭКОНОМИКА ТРУДА**

**Пособие**

**для реализации содержания образовательных программ  
высшего образования I ступени и переподготовки  
руководящих работников и специалистов**

Гомель 2019